

## “Para no estar sin hacer nada”: formación para la inserción laboral de personas inmigrantes en Barcelona

Laura Cristina Yufra<sup>1</sup>; Enrique Santamaría Lorenzo<sup>2</sup>

Recibido: 28/04/2017 / Revisado: 12/06/2017 / Aceptado: 13/04/2018

Disponible on line

**Resumen.** En este artículo nos hemos propuesto analizar las políticas de formación que se dirigen a la inserción laboral de las personas inmigrantes en la ciudad de Barcelona. Sirviéndonos de la propuesta de Chris Shore y Susan Wright (1997) de llevar a cabo una antropología de las políticas, hemos podido reconocer la explicitación de las características ideales que se espera que presenten las personas inmigrantes. Es decir, hemos podido identificar la recurrente solicitud de atenuación o de eliminación de las particularidades culturales, que supuestamente inciden de manera negativa en su inserción laboral, así como también, la recomendación de que se muestren siempre activos en la búsqueda de empleo. De igual modo, hemos podido reconocer los procesos de descalificación de los saberes de las personas inmigrantes y su consecuente “inclusión diferencial” en el segmentado mercado de trabajo.

**Palabras clave:** Formación para la inserción laboral; inmigración; inclusión diferencial; antropología de las políticas.

### [en] “To not be doing nothing”: labour market training for immigrants in Barcelona

**Abstract.** In this article we have proposed to analyse the training policies aimed at labour market integration for immigrants in the city of Barcelona. Making use of the proposal by Chris Shore and Susan Wright (1997) to develop an anthropology of policy, we have identified the specifications of the ideal characteristics that immigrants are expected to display. In other words, we have identified recurring requests for attenuation or elimination of cultural particularities, which supposedly have a negative impact on labour market integration, as well as the recommendation that immigrants always show themselves to be actively seeking work. We have also recognised processes involving downgrading of the knowledge that immigrants have and their consequent “differential inclusion” in the segmented labour market.

**Key words:** Labour market training, immigration, differential inclusion, anthropology of policy.

**Sumario:** Introducción. 1. Marco teórico y metodológico. 2. Resultados y discusión. 3. A modo de conclusión. 4. Referencias bibliográficas.

**Cómo citar:** Yufra, L.C.; Santamaría Lorenzo, E. (2019). “Para no estar sin hacer nada”: formación para la inserción laboral de personas inmigrantes en Barcelona, en *Cuad. trab. soc.* 32(1), 73-84.

### Introducción

¿Cuál es el alcance o para qué sirven los cursos que tienen por objeto la formación orientada a la inserción laboral de las personas inmigran-

tes? Si bien la respuesta pudiera parecer totalmente obvia, al observar lo que acontece en dichos cursos e interrogar a quienes los imparten y asisten, aparecen dinámicas que nos muestran un panorama mucho menos evidente.

<sup>1</sup> UE CISOR CONICET/UNJU, Argentina.  
laurayufra@gmail.com

<sup>2</sup> Universidad de Barcelona, España/ERAPI-Laboratorio Cooperativo de Socioantropología, España.  
esantamaria@ub.edu

Las políticas y las acciones de formación para la inserción laboral dirigidas a la población inmigrante, en el marco de las políticas de integración, algunos analistas las identifican como fruto de las normativas más desarrolladas (Pajares, 2005; Aguilar, 2011). En este mismo sentido, se conciben como estrategias privilegiadas para favorecer la igualdad de oportunidades de las personas inmigrantes (Informe sobre la situación de integración social de los inmigrantes y refugiados, 2008; Alemán 2011). Ahora bien, como ya adelantamos, en este artículo, antes que dar por supuesta dicha finalidad, interrogaremos a tales políticas y acciones formativas para comprenderlas mejor y de modo más complejo.

Siguiendo este propósito, reconocemos que el ámbito de la formación para la inserción laboral de las personas migrantes pone de manifiesto –gracias a su carácter de espacio de intervención social particular– las expectativas de las autoridades locales, estatales y supraestatales respecto a las personas inmigrantes, así como también, los recursos que ponen a su disposición para que, supuestamente, puedan satisfacer sus necesidades de inserción laboral. De esta suerte, a partir del estudio de los cursos ofrecidos por diferentes entidades que llevan a cabo este tipo de formación –en tanto que consideramos dichos cursos una concreción especialmente reveladora de las políticas de formación– señalaremos cómo en ellos se halla implícito un modelo de “inmigrante deseado/a” con algunas características específicas que lo vienen a conformar. Posteriormente, pondremos el foco de atención en dos de los procesos que experimentan las personas inmigrantes que participan en actividades formativas dirigidas a su inserción laboral; esto es, en los procesos de descalificación y en los de inclusión laboral diferencial.

En lo que sigue inmediatamente, especificaremos cuáles han sido nuestras herramientas teóricas y metodológicas, así como también la descripción del trabajo de campo; luego pasa-

mos al análisis y la discusión del material empírico para finalizar con las conclusiones.

## 1. Marco teórico y metodológico

Una definición muy consensuada del proceso de integración de las personas inmigrantes la podemos encontrar, por ejemplo, en el *Pla de ciutadania i immigració 2005-2008*, plan promovido por el gobierno catalán en manifiesta consonancia con las políticas españolas y de la Unión Europea, donde se sostiene que se trata de “proceso bidireccional, dinámico y continuo de ajustes mutuos entre las personas inmigradas y las autóctonas” (2005 p. 42).<sup>3</sup>

Ahora bien, en las entidades y los cursos de formación para la inserción laboral, donde se plasman las políticas definidas en los planes de integración<sup>4</sup>, pudimos reconocer que se focalizaba en las personas inmigrantes, a quienes se les solicitaba que modificasen sus hábitos, usos y comportamientos, de cara a obtener mayores posibilidades de conseguir un empleo y, consecuentemente, mejorar su integración.

Como pretendemos argumentar en el análisis, esta forma de intervención centrada en los individuos (Sennett, 2000; Wacquant, 2007 y 2010); y en el cambio de actitudes y comportamientos (Serrano, Fernández y Artiaga, 2012) supone una falta de consideración de los procesos sociales que inciden las dinámicas de inserción laboral (Castel, 1997; Bourdieu, 2001). En este sentido, es preciso alertar sobre las posibles derivas de las intervenciones sociales para pensar en las condiciones en las que sería posible la atenuación de las situaciones de desigualdad por las que atraviesan las personas inmigrantes (Aguilar, 2011; Agrela, Gutiérrez y Contreras, 2017; Parajuá Navarrete, 2017).

Todo lo dicho constituye una invitación a pensar críticamente en las políticas de formación dirigidas a la población inmigrante. Chris Shore y Susan Wrigth (1997) consideran las políticas públicas y sociales como un fenó-

<sup>3</sup> Según la legislación española es competencia del Estado la formulación de la popularmente conocida como “ley de extranjería” que regula y controla las migraciones. Por el contrario, las políticas de integración de las personas inmigrantes son competencia de los gobiernos autonómicos y municipales. Debido a ello, cada comunidad autónoma elabora su propio programa de integración de inmigrantes. Las acciones formativas de las que damos cuenta a lo largo del artículo se encuentran enmarcadas en dichos planes y todos ellos comparten la indicada noción de integración como “proceso de doble vía”.

<sup>4</sup> El Gobierno catalán ha elaborado el mencionado *Plan de ciudadanía e inmigración 2005-2008*, así como el posterior que va de 2009 a 2012 y el siguiente que cambia de denominación, pasando a ser el *Pla de ciutadania i de les migracions: horitzó 2016*. En estos planes se realiza un diagnóstico y se definen los objetivos y las líneas de acción en el ámbito de la ciudadanía e inmigración, estableciendo también su financiamiento. Asimismo cabe señalar que el Gobierno catalán encargó un informe sobre la integración de las personas inmigradas en Cataluña que complementara este último plan (Brugué, González, Gusi y Sol, 2013).

meno que es preciso dilucidar antropológicamente. Como antecedentes de tal propuesta, en el contexto español encontramos el trabajo de Josepa Cucó i Giner (2013); el de Sandra Gil Araujo (2010) en su comparación de las políticas de integración dirigidas a la inmigración en las ciudades de Barcelona y Madrid; y los de Belén Agrela (2006 y 2009) en su análisis de las construcciones de género en las políticas migratorias.

Esta perspectiva supone indagar en las políticas para reconocer cómo se establecen de modo implícito prescripciones y procesos de categorización social, en los que se construyen social y cognitivamente sujetos con determinadas características y necesidades.

Por ello, asumiendo esta perspectiva, en este trabajo nos proponemos indagar en los presupuestos de los marcos de comprensión y de las prácticas de intervención con las personas inmigrantes. De acuerdo con lo recién mencionado, como ya adelantamos, focalizamos nuestro trabajo en aquellas entidades que imparten formación para la inserción laboral. En tal sentido, se analizaron los discursos y las prácticas que se producen en dichas entidades.

En el trabajo de campo llevamos a cabo observaciones participantes y entrevistas semi-estructuradas dirigidas a los coordinadores de formación de nueve entidades, a los formadores que se encargaban de las acciones formativas y a las personas que asistieron a los cursos. Seis de las veintisiete entrevistas estructuradas devinieron entrevistas en profundidad en el transcurso del diálogo. Las observaciones consistieron en la asistencia a un curso completo de formación -en “cuidados del hogar”- así como a clases puntuales de otros cursos: de pintura, albañilería, soldadura y atención en *call center*. También constituyeron fuentes de información, las conversaciones informales que mantuvimos durante el transcurso de las observaciones; el análisis de documentos y de prensa periódica. Todos los materiales nos permitieron la complementación y el contraste de la información recogida.

La elección de las entidades se efectuó a partir de la asistencia a una sesión informativa de la agencia de desarrollo local del Ayuntamiento de Barcelona - “Barcelona Activa” -, donde hicieron entrega de un catálogo denominado “Barcelona, ciudad de trabajo” (2009), y que está editado por dicha agencia y el Servicio de Ocupación de Cataluña del gobierno autonómico catalán.

Se eligieron las entidades participantes de la investigación a partir de la revisión del material consignado, de la visibilidad de las entidades en el territorio y de su disponibilidad. Asimismo, el criterio de selección atendió, como aconseja Daniel Berteaux, a la búsqueda de la mayor variedad posible en los testimonios. El trabajo de campo comenzó en noviembre de 2009 y se prolongó hasta mayo del 2011. La aproximación cualitativa en la que se enmarca el trabajo propone que la finalización de la investigación se produzca en el momento de la saturación de la información obtenida (Berteaux, 2005).

Los ejemplos del análisis que presentamos se basan fundamentalmente en la información producida en las entrevistas semiestructuradas y en profundidad, debido a su capacidad ilustrativa. No obstante, tanto las observaciones participantes como el resto de las técnicas de recolección de información nos permitieron llegar a la comprensión de los contextos prácticos y cotidianos en los que se desarrollan las prácticas formativas.

Para llevar a cabo la sistematización y el análisis codificamos los datos, desde sus elementos más particulares y descriptivos hasta los aspectos más generales, para llegar a conceptos teóricos. Los conceptos más generales abarcan y explican los fenómenos particulares abordados. Los niveles conceptuales, pues, aportan luces sobre los aspectos salientes de los fenómenos estudiados (Vallés, 1999).

En nuestro caso, identificamos categorías que se transformaron en núcleos clave para la organización de la información: así emergió como eje estructurador las “demandas” o “solicitudes” que las entidades y los/as técnicos/as dirigían a las personas inmigrantes. Otros núcleos fueron: las referencias descalificantes sobre los saberes previos de estas personas y las justificaciones sobre las limitadas posibilidades de inserción laboral con la que cuentan las personas inmigrantes.

A partir de tal análisis pudimos llegar al concepto de inmigrante “ideal” o “deseado” y su opuesto el “indeseable”; pudimos reconocer los procesos de descalificación y los procesos de inclusión diferencial por los que atraviesan las personas inmigrantes.

## 2. Resultados y discusión

A continuación, organizamos la información de acuerdo al análisis realizado. Por un lado,

nos detenemos en la conformación del “inmigrante deseado/a”, a partir de la identificación de las solicitudes de eliminación o atenuación de sus particularidades culturales, y de que el inmigrante que se mantenga “activo/a” y que cumpla con el itinerario personalizado. Posteriormente, analizamos los procesos de descalificación laboral por los que atraviesan las personas inmigrantes, que se ponen de manifiesto en la formación para la inserción laboral, y también cómo los dispositivos formativos pueden contribuir a la consolidación de la “inclusión diferencial”.

Presentamos los ejemplos extraídos del trabajo de campo y luego entablaremos la discusión con otras investigaciones.

## 2.1. En torno al inmigrante deseado/a

Dividimos este apartado en tres que abordan las solicitudes que se les realizan a las personas inmigrantes en la formación para poder lograr su inserción laboral.

### 2.1.1. Eliminar las “rémoras” culturales

En las iniciativas y acciones formativas se insiste en la idea de que, con el fin de encontrar un empleo e insertarse en el mercado laboral, las personas inmigrantes deben eliminar aquellas particularidades que, siéndoles propias, dificultan o incluso imposibilitan conseguir dicho objetivo. Por ejemplo, hemos constatado que los técnicos de formación para la inserción laboral sugieren que aspectos, como la religión u otras particularidades culturales, se subordinen a la consecución del objetivo que se presenta como prioritario: la inserción laboral. En consecuencia, la permanencia de dichas particularidades o el “aferrarse” a ellas —como esto suele ser interpretado— tiende a considerarse como un obstáculo o un freno para alcanzar aquélla.

En el siguiente fragmento de entrevista a una técnica, podemos ver cómo se expresa la necesidad de subordinar las obligaciones de ciertas prácticas asociadas al culto musulmán al objetivo de conseguir empleo.

Con el tema del árabe, claro, esta nacionalidad es un poco así ¿no?, con el tema del Ramadán, por ejemplo. Claro, gente que estaba trabajando en cadena de montaje y a la hora de rezar, se salía. El técnico, en este caso la entidad de referencia, somos nosotros. La empresa que

Lucía [la encargada de la Fundación del contacto con las empresas] ha buscado, al fin, llaman a Lucía y le dicen: “Oye, no”. **Claro.** Y decide dejar el puesto de empleo, el puesto de trabajo. ¿Por qué? Porque es muy fuerte y muy... les conforma la vida su cultura. Yo no lo discuto, pero entonces, en esta vida todo tiene su precio [...] Les digo: “yo no soy musulmana, pero si yo escojo una cosa, no puedo escoger la otra, o sea, si yo digo A no puedo tener B, C y D. No. Yo tengo que pagar el precio por haber escogido A. Punto”. “No, pero es que...” “Ni As, ni Bs. Es trabajo, el horario es de ocho de la mañana a tres de la tarde.” (Entrevista a la coordinadora de formación de una Fundación que recibe financiación de una Caja de Ahorros).

En este contexto, la “particularidad”, ya sea nacional, cultural y/o religiosa expresada en la profesión del culto musulmán, debe ser dejada a un lado, o mejor aún, eliminada desde el punto de vista de algunos de los servicios de formación para la inserción sociolaboral, de cara a obtener y/o mantener el empleo. Así pues, quedan fuera de cualquier cuestionamiento aspectos tales como el ritmo y las exigencias del trabajo, y esto es lo que la entidad, en tanto que “formadora” de las personas inmigrantes, debería transmitir. Por consiguiente, no es posible introducir ningún tipo de mediación en relación con los derechos de las personas inmigrantes.

Otros ejemplos también marcan lo indeseable de ciertos comportamientos que hacen patente la condición inmigrante. La coordinadora de una entidad, ante una pregunta sobre las particularidades de la formación para la inserción laboral dirigida a personas inmigrantes, reflexiona sobre el momento de la entrevista laboral y señala cuál sería el comportamiento adecuado y esperable en dicha situación:

El momento en que afrontan una entrevista de trabajo es... tan diferente a veces, que hace que los entrevistadores si son de aquí... por ejemplo conmigo, no pasa nada, porque yo no soy de aquí, entonces estoy acostumbrada a este estilo. Pero la persona que viene y me dice “mi amor”, el “mi amor” yo lo puedo aceptar, si no el “mi amor, gordita”. Pero el “mi amor, gordita” hay que eliminarlo en una entrevista de trabajo, porque eso sí está mal visto, es poco serio es, a veces, este tono hace que sea mal visto. Entonces son hábitos que intentamos, no porque unos sean mejores que otros, pero si adap-

tarlos al mercado en el que estamos. (Entrevista a la coordinadora de formación de una Organización no Gubernamental que imparte un curso para personas reagrupadas).

Como pone de manifiesto la cita anterior, se debe llevar a cabo la “eliminación” de determinados usos del lenguaje que connotan a las personas como “inmigrantes”, si se quiere tener más posibilidades laborales. A diferencia del ejemplo anterior, la persona entrevistada, se coloca como un elemento mediador entre la persona inmigrante y el posible dador de trabajo. Sin embargo, aunque aquella necesidad de modificación de la conducta no se asuma como una exigencia de la propia técnica (“conmigo, no pasa nada”), resulta evidente la necesidad de adaptación de las personas inmigrantes en lo que se refiere a su adscripción nacional-étnico-cultural diferenciada.

El mensaje implícito, pues, consiste en que las particularidades de las personas inmigrantes deben eliminarse o mitigarse porque, de lo contrario, se constituyen como una rémora, un lastre en sus intentos de insertarse laboralmente.

### 2.1.2. Activar

La estrategia que adoptan las iniciativas formativas presupone, que con la mejora de las competencias de los individuos, éstos podrán alcanzar un empleo. En este sentido, se perfila un sujeto/usuario ideal de los recursos que responde al modelo de sujeto que busca “activamente” conseguir un empleo. Es así como, más allá de la situación del mercado laboral o de las transformaciones radicales de la organización del trabajo, el foco de interés se pone exclusivamente en la actitud de los individuos.

En consecuencia, incrementar y mejorar las propias competencias se convierte en la “obligación” del o la inmigrante (des)empleado/a para devenir “deseable”.

Ante la pregunta dirigida a las personas inmigrantes acerca del porqué se estaba llevando a cabo la formación, encontramos una concordancia entre las respuestas de los usuarios y la configuración “ideal” del sujeto activo/a que se encuentra “haciendo algo” o procurando hacer algo, en el doble sentido de conseguir una ocupación y tener el tiempo ocupado. A continuación transcribimos algunas respuestas ilustrativas:

Lo vine a sacar más porque estaba sin trabajo, entonces para no perder el tiempo, **para no estar sin hacer nada**, entonces tomé la determinación. (Entrevista con un usuario del curso de pintura de la Fundación vinculada con la Iglesia Católica [El énfasis es nuestro]).

#### ¿Por qué estás haciendo el curso?

Porque no tengo trabajo y para pasar el tiempo acá. Para aprender. Para buscar trabajo de esto. [...] Me anoté para electricista, paleta, pintor y soldadura. Soldadura me agarraron, en los otros estoy en lista de espera, no sé si me llamarán o qué. Seguro que le dan prioridad a los que todavía no hicieron cursos.

**Pero si te llaman ¿tú irías?** Y sí, que voy a hacer, qué otra me queda, para aprender. (Entrevista con un usuario del curso de soldadura de la Fundación vinculada con la Iglesia Católica).

Por otro lado, hay que señalar que la realización de los cursos de formación ofrece la posibilidad de obtener un certificado que acredita ciertos conocimientos y demuestra, a un futuro empleador, que se trata de una persona “activa”. Ahora bien, la explicitación de que las personas que llevan a cabo los procesos formativos lo hacen **porque** no encuentran trabajo se destaca en el siguiente fragmento:

Llevo aquí diez años y nueve años trabajando y ocho meses en el paro. Todo el tiempo ocupado de trabajo ¿Sabes? No me ha hecho falta ninguna formación hasta aquí. (Entrevista con un usuario del curso de soldadura de la Fundación vinculada a un sindicato).

En oposición a ese sujeto ideal, activo y autónomo, se encuentra el/la usuario/a “menor de edad”. En el siguiente extracto de entrevista podemos reconocer cómo emerge la posición del inmigrante-menor que requiere de tutela y de guía, contraejemplo del inmigrante deseado/a.

Pero hay estados que ya son crónicos, que es un continuo y han mermado su capacidad de ellos y de salir adelante ya, se han quedado como estancados. Entonces claro, en esos casos hablamos con servicios sociales. Claro porque es como el juego del papá y la mamá con el niño. Que va a servicios sociales, servicios sociales ya los tiene súper detectados, servicios sociales dice no, entonces viene con la mamá a

ver si le dice sí. (Entrevista a la coordinadora de la formación de una fundación que recibe financiamiento de una Caja de Ahorros).

### 2.1.3. Seguir el itinerario personalizado

En consonancia con los aspectos previamente considerados, se perfila la confección de itinerarios de inserción como el dispositivo privilegiado de acción a favor de la inserción laboral<sup>5</sup>. Ante la pregunta por el modo de definir el proceso de formación, se nos comenta:

Hacemos eso, la primer recepción, evaluamos las necesidades que tiene la persona, de que país viene, y hacemos como una hoja de ruta particular para cada uno de ellos. Acordado con el usuario. (Entrevista a la coordinadora de formación de una ONG que imparte un curso para personas reagrupadas).

De este modo, podemos ver cómo se opta por un tipo de intervención formativa que se presenta como “personalizada” y que pone el énfasis en las necesidades formativas de cada uno de los usuarios. Los itinerarios personalizados de inserción, a los ojos de las técnicas/os, aparecen como un avance frente a intervenciones menos adaptadas a las personas que realizan los procesos de formación e inserción. Ahora bien, aun siendo cierto que las intervenciones menos centradas en el proyecto personal tenían claros límites y objeciones de carácter sociopedagógico, los “itinerarios” poseen un sesgo individualista ante lo que es preciso mantener una posición crítica. La insistencia acerca de la implicación personal en los procesos de formación para la inserción queda manifiesta en el siguiente testimonio:

Hacemos una entrevista inicial, explicamos que aquí se va a encontrar trabajo a medida que la persona se implica en su itinerario, que es como un coaching, se va haciendo como un coach de la persona ¿no? Entonces cuando eso ya lo tienen medianamente claro, hacemos una segunda entrevista, claro, estamos dando entrevista para un mes, porque hay un grueso de gente impresionante. Entonces, ya cuando más o menos dicen: “esto no es mágico, este itinerario, y no es una ETT [Empresa de trabajo temporal]”, porque no lo es. Entonces, ya cuando

más o menos vemos que lo tienen bastante claro entran a formar parte del programa. Cuando ellos se implican, llaman, pasan, piden: “dame este recurso, quítame esto, arréglame el currículum, porque no me interesa escribirlo a mano, no tengo ordenador pero...” O sea, ahí, cuando se ve el grado de implicación es cuando se da de alta en los registros que el programa X<sup>6</sup> nos da para rellenar. Es cuando empiezan a formar parte del programa (Entrevista a la coordinadora de una Fundación que recibe financiamiento de una Caja de Ahorros).

La coordinadora de formación de otra entidad, en contraste con el testimonio anterior, admite de modo directo que las elecciones sobre la inserción no dependen de la elección personal de los usuarios, a pesar de que afirma que la entidad trabaja con los itinerarios personalizados:

Pues el itinerario se marca desde lo que demanda el mercado laboral, no desde los intereses de la persona, que ojalá se pudiese hacer desde los intereses de la persona. **Claro, porque el ideal sería un poco así ¿no? Que la persona pueda...** Claro, pero como está el mercado laboral, al final acabas diciendo: “te gustaría ser contable, pero sabemos que de contable aquí no tienes tales estudios, no puedes acceder. Bueno que no puedes acceder en los dos, tres meses que necesitas” (Entrevista con la coordinadora de formación de una cooperativa situada en el Barrio del Raval identificada informalmente como dirigida a personas inmigrantes).

El último ejemplo que presentaremos echa luces sobre un posible riesgo de privatización de la responsabilidad de la inserción:

Y las personas que no han logrado la inserción laboral, fueron porque no han terminado la práctica o porque han estado enfermas justo en ese momento y han faltado. Y claro, entonces eso la empresa lo evalúa, y dice “bueno no”, nosotras hablamos con las empresas y dijeron “en la práctica faltó varios días” [...] perdieron credibilidad al no haber hecho las prácticas. Ese momento es un momento crucial. (Entrevista a la coordinadora de la formación de una ONG que imparte un curso para personas reagrupadas).

<sup>5</sup> Esta visión se comparte en trabajos académicos, como: Ballesteros (2011) y Carrasco, Ruiz y Martínez (2006).

<sup>6</sup> Evitamos el nombre del programa para salvaguardar el anonimato de las entidades que participaron en el trabajo de campo.

De este modo, el desenlace negativo de la inserción suele atribuirse a la responsabilidad individual de las personas que realizaban las prácticas formativas, de tal manera que los “éxitos” y “fracasos” tienen siempre su origen en la implicación de los propios sujetos.

Por todo lo dicho hasta aquí, el o la inmigrante deseado/a es quien se aparta de las particularidades, se mantiene activo/a, no solicita ayuda y sigue su itinerario personalizado.

## 2.2. Proceso de descalificación

Cuando nos referimos a la formación, es preciso atender a la calificación laboral que las personas inmigrantes traen de sus países de procedencia y el valor que se les otorga en el país en el que se establecen.

En cuanto a las titulaciones de las personas inmigrantes, la convalidación suele implicar un largo proceso que puede llevar varios años. Muchas veces, esta situación hace que personas con estudios universitarios lleven a cabo tareas poco relacionadas con dichos estudios. Transcribimos algunos fragmentos de nuestras entrevistas:

Una de las mujeres, la que ha hecho la formación de geriatría es abogada. La otra chica estudió marketing, hay una médica entre las mujeres, hay una médica, que también está en proceso de formarse para lo de auxiliar de geriatría, que es todo eso, es indispensable para nosotros, porque es una riqueza, ya es un trabajo hecho que hay que explotarlo [...] yo soy un ejemplo, de cuando vine aquí yo traje mi formación e inicialmente no trabajé en eso (Entrevista con la integrante de la cooperativa que ofrece servicios de cuidados promovida por una Asociación de Mujeres Inmigrantes).

Como se comenta en la entrevista, en el momento de la conformación de la cooperativa de servicios de cuidado, es más importante el certificado de auxiliar de geriatría conseguido en el país de instalación que el título de médico otorgado por el país de procedencia aún sin homologar. La descalificación formal que se produce, en el caso considerado, se encuentra recuperado informalmente cuando la entrevistada se refiere a las “riquezas” de las participantes de la cooperativa.

La falta de reconocimiento de las titulaciones de los países de procedencia implica que

las personas inmigradas se ocupen de trabajos considerados de “personas inmigrantes”:

Había un arquitecto argentino y estaba intentando convalidar... **El título...** Y se ve que no podía. Y bueno claro. Él teóricamente tenía unos conocimientos, que yo le explicaba cosas y enseñada me lo comprendía, [...] hoy está trabajando el chico. No es lo que desearía, porque su ilusión es trabajar de arquitecto, que es lo que ha estudiado, pero está trabajando de soldador (Entrevista con el formador del curso de soldadura de una fundación vinculada con la Iglesia Católica).

Estos ejemplos son elocuentes de los procesos de descalificación formal por los que atraviesan las personas inmigradas por el simple hecho de cruzar las fronteras. Sus saberes no cuentan en la sociedad en la que se instalan.

La mencionada descalificación no sólo sucede con los títulos universitarios, sino que también ocurre en otros niveles del sistema educativo. Así lo relatan las usuarias de la Escuela de Adultos que funciona en la órbita de un sindicato. En las entrevistas con ellas nos comentan:

**En tu país habías estudiado...** Sí, hasta primero de bachillerato **¿Y después lo dejaste?** Porque vine aquí. De aquí ya no me lo convalidaron (Entrevista a la usuaria de una Escuela de Adultos vinculada con un sindicato)

Pero la descalificación de los saberes de las personas inmigrantes no sólo se produce en los niveles de educación universitaria y de la enseñanza obligatoria, sino también con otros saberes que poseen dichos/las usuarias. Así pues, algunos entrevistados tenían conocimientos de la materia en la que actualmente estaban haciendo la formación:

[En el país de origen] había hecho cursos de atención al cliente, de calidad total, de ventas inmobiliarias, y de costo interno (Entrevista con el usuario de un curso de Atención al cliente ofrecido por una Fundación Privada que imparte formación para personas reagrupadas).

Pues a ver, yo ya tenía conocimientos de pintura, como te comenté. Trabajé en pintura (Entrevista con el usuario del curso de pintura de una fundación vinculada con la Iglesia Católica).

A pesar de que los entrevistados tenían conocimientos de los contenidos impartidos en los cursos de formación ambos se encontraban satisfechos de poder realizarlos.

### 2.3. Formación como consolidación de la “inclusión diferencial”

Así pues, si bien la categoría “inmigrante” engloba situaciones y experiencias vitales completamente diferenciadas -en relación, por ejemplo, con el sexo, la clase, la pertenencia cultural, el fenotipo o la edad- la formación que se dirige a estas personas suele ser homogénea. Tal formación, como hemos señalado anteriormente, se centra en aquellos trabajos considerados “para inmigrantes”, en la medida en que se reconocen como ámbitos de inserción efectiva, más allá de las calificaciones que se posean. Esta situación se ve reflejada en la entrevista con una coordinadora de formación:

Entonces, en función de la experiencia que teníamos nosotros aquí, las personas que venían y todo y las empresas sobre todo, porque el final era poder conseguir la inserción laboral o sea lo más importante, decidimos hacer la formación en auxiliar en geriatría. Porque independientemente de la situación laboral actual, de la crisis y demás, es un sector que acoge... que todavía recibe trabajadores. Bueno las personas mayores necesitan atención con o sin crisis. Y es un sector que también que las personas locales tienen como descuidado. [...] Considerando también el perfil de las mujeres casi todas eran latinas, o solamente una de las chicas que era de Marruecos, el año pasado. La concepción de familia de Latinoamérica, y el cuidado de las personas mayores, hace que tengan más conciencia o más sensibilización respecto de este grupo, de los abuelos. Entonces decidimos hacerlo en esto. (Entrevista a la coordinadora de la formación de una ONG que imparte un curso para personas reagrupadas).

Lo que se espera de las personas inmigrantes es que acepten unos tipos específicos de trabajos, y es así ya que se trata de “inmigrantes” y su presencia en la sociedad de llegada está justificada en cuanto tienen trabajo, y ello con independencia del hecho de estar preparados e incluso sobrecualificados para ellos. En este caso la “mujer latinoamericana” es idónea para trabajo de cuidado por sus “características” y “saberes”.

A partir de los tres procesos ejemplificados, podemos sostener que los recursos de formación asumen como parte de sus tareas, que las personas inmigrantes asistentes comprendan la necesidad de ajustar y adecuar los comportamientos para poder conseguir un empleo. En este sentido, se argumentaba en contra de las manifestaciones étnicas-culturales-nacionales, como es la profesión del culto musulmán, o contra el uso de determinadas expresiones en una entrevista de trabajo. Ahora bien, sabido es que la manifestación del mencionado culto no es exclusivo de las personas arábigas ni de las extranjeras. Este aspecto ha sido señalado también por otras investigaciones (Morera, 2008; Griera, 2009) mostrando lo equivocado de la asociación entre culto musulmán e inmigración. Por otro lado, la intolerancia de la breve pausa para el culto merece una minuciosa atención, ya que existen marcos que regulan medidas de conciliación familiar o incluso la lactancia. En este sentido, la entidad de formación, en lugar de mediar con los posibles empleadores de sus usuarios/as, asume que deben cumplir con tales exigencias.

Otra de las solicitudes que realizan los servicios consiste en la sugerencia de “mantenerse activo”. En consecuencia, incrementar y mejorar las propias competencias se convierte en la “obligación” del y la inmigrante (des)empleado/a para devenir “deseable”. Asimismo, en las iniciativas formativas, se idealizan valores como la productividad, el estar haciendo siempre algo, la autonomía en la búsqueda de trabajo. Antonio Santos Ortega (2003) se refiere a la presencia del discurso empresarial en el tratamiento de los parados. Judit Font y José Antonio Langarita (2015) se detienen en las implicaciones que contienen políticas de empleo. Nosotros, en esta misma línea, hemos podido constatarlo en las prácticas de formación para la inserción laboral de las personas inmigrantes, pudiendo reconocer que estos mecanismos meritocráticos se encuentran presentes y permean prácticas como las que estamos analizando. En relación a este hecho, hay que recordar que tales mecanismos meritocráticos, que no son nuevos en absoluto y menos por lo que se refiere a las prácticas formativas, fomentan la idea de que un empleo antes que un derecho es una cuestión de méritos individuales (Castel, 1997; Sennett, 2000; Bourdieu, 2001; Wacquant, 2010; Serrano, Fernández y Artiaga, 2012). Por otro lado, cuando no se cumplen las sugerencias antes mencionadas,



surgen las referencias literalmente paternalistas en relación con las personas que acuden a los servicios de atención. Existe un *corpus* de trabajos críticos al respecto (Álvarez-Uría, 1995; Montenegro, 2001; Agrela, 2006, entre otros), no obstante pudimos reconocer la persistencia de la visión negativa de la necesidad de ayuda y sostén, de quienes no saben abrirse paso solos/as.

Por su parte, la centralidad que se pone en la implicación personal como factor decisivo de la inserción laboral, deja en un segundo plano las dificultades vinculadas a procesos de desigualdad sociohistóricos, así como a prácticas laboralmente discriminatorias (Solé, 1995; Cachón, 2009). Para calibrar bien este punto, no hay que perder de vista que el mercado de trabajo en Cataluña, como en el resto de España, se caracteriza por un gran peso de la subocupación. Esta cuestión a las personas inmigrantes les afecta de manera muy especial, tal y como señala Pep Subirós (2010).

María José Aguilar (2011) sobre este aspecto recuerda que los itinerarios de inserción laboral logran una integración eficaz, cuando se conjugan con intervenciones de política social y laboral. Si no se da tal situación se podrían potenciar los mecanismos de reproducción de la desigualdad en lugar de atenuarlos, como debiera ser la meta de las políticas de formación. En la misma línea argumentativa, Daniel Jover sostiene que “un supuesto pragmatismo de la eficacia reduce todo el problema de la inserción a su dimensión formativa” (1999, p. 285). Los procesos de formación, parece una obviedad señalarlo, no crean empleo, a lo sumo, logran que una persona esté mejor posicionada entre los posibles aspirantes a un puesto de trabajo.

Junto con Alarcón *et al.* (2000) y Yufra y Santamaría Lorenzo (2015), la formación para la inserción laboral de las personas inmigrantes necesita considerar los procesos de descalificación por los que atraviesan las personas inmigradas a su llegada al país de instalación, para recuperar sus historias previas, que no son una *tabula rasa*, aunque muchas veces se lo presuponga.

Por su parte, los procesos formativos de las personas inmigradas no son ajenos a convertirse en espacios sociales de “inclusión diferencial”; es decir, donde la “inclusión puede

estar sujeta a variantes grados de subordinación, reglas, discriminación y segmentación” (Mezzadra y Nielson, 2014 pp. 13-14). En este sentido, la justificación de la elección de los cursos de formación que establece la formadora que transcribimos más arriba, sostiene que se trata de un “encuentro” entre “expectativas” por parte de la sociedad de instalación y de “disposiciones” de las personas inmigrantes. Por el contrario, suponemos que se trata de relaciones que podríamos calificar como relaciones de dominación (Bourdieu, 2003; Yufra, 2016). En el mismo sentido podemos citar el trabajo de María García-Cano Torrico (2002),

En la práctica las organizaciones sociales encargadas de implementar los programas de formación, cuando diseñan el contenido de los mismos, pretenden satisfacer las expectativas expuestas (explícita e implícitamente) tanto de la propia administración (materializando la formación en aquellos trabajos que han sido previamente identificados como ‘*necesitados de mano de obra y no cubiertos por los nacionales y extranjeros comunitarios*’), como de las propias personas inmigradas (pp. 333-334).

En dicho proceso de inclusión diferencial, encontramos también claras atribuciones estereotipadas, tanto en lo que se refiere al origen como en lo que se refiere al género<sup>7</sup>. Podemos hablar en este caso, junto con Pierrette Hondagneu-Sotelo, Emir Estrada y Hernán Ramírez (2011), de saberes “generizados y racializados”. Es decir, se trata de trabajos que las personas inmigrantes deben realizar, independientemente de sus calificaciones.

### 3. A modo de conclusión

A lo largo de las páginas hemos podido reconocer cómo se explicitan las expectativas que predominan en la sociedad de instalación con respecto a las personas inmigradas, que llegan a su territorio, en términos sociales, culturales y laborales, produciéndose la configuración sociopolítica del “inmigrante deseado/a”. De tal modo, la formación consistiría en la transmisión de ciertas disposiciones para el lugar social que estas personas deberían asumir, y de la “eliminación”, “superación” o “adecuación”

<sup>7</sup> Para análisis más detallados de la construcción de la “mujer inmigrante”, véanse Agrela (2009); Montenegro, Galaz, Yufra y Montenegro (2011).

de sus disposiciones anteriores que se suponen menos valiosas y, sobre todo, un obstáculo para sus nuevos desempeños laborales y sociales. Se transmiten valores tales y como: el estar haciendo siempre algo o seguir el itinerario de inserción. Asociado a estas características, el modo de intervención elegido es la acción individual sobre los sujetos; es decir, sobre todo lo que los sujetos individualmente deben llevar a cabo, quedando relegada la incidencia de otros actores y factores en los procesos de inserción laboral. Este modo de intervención conlleva la posibilidad de responsabilizar a las personas inmigrantes que realizan procesos de formación de su inserción laboral y, de no poder realizarla, de su “fracaso”. Así pues, se invisibilizan los factores sociales, políticos y económicos que intervienen en los procesos de inserción laboral de las personas inmigrantes.

En consecuencia, la centralidad otorgada a la formación para la mejora de oportuni-

dades y la posibilidad de ascenso social de las personas inmigrantes no tiene suficientemente en cuenta las dinámicas por las que atraviesan estas personas como pueden ser: los procesos de descalificación y de inclusión diferencial en la que existe cierta “pre-selección” de los ámbitos de formación e inserción.

Por todo lo señalado, consideramos que es necesaria una profunda reflexión acerca del papel que cumple la formación para la inserción laboral de las personas inmigrantes. En este sentido, hay que considerar no sólo su finalidad explícita sino también todos los demás aspectos críticos vehiculados en ella. Este ejercicio podría abrir caminos para reconocer alternativas formativas a las que se llevan a cabo actualmente que haga posible la formación que puedan necesitar y desear las personas, en general, y las inmigrantes en particular.

## Referencias bibliográficas

- Agrela, B. (2006). *Análisis antropológico de las políticas sociales dirigidas a la población inmigrante*. (Tesis inédita), Universidad de Granada, Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales.
- Agrela, B. (2009). De los significados de género e inmigración (re)producidos en las políticas sociales y sus consecuencias para la acción e integración social. En: L. Cachón y M. Laparra (eds.), *Inmigración y políticas sociales* (pp. 239-267). Barcelona: Bellaterra.
- Agrela, B., Gutiérrez, C. y Fernández, T. (2017). Repensar la ética en Trabajo Social desde una perspectiva de género. *Cuadernos de Trabajo Social* 30(1), 51-64. DOI: <http://dx.doi.org/10.5209/CUTS.53959>
- Aguilar Idáñez, M.J. (2011). *Integración laboral de inmigrantes: experiencias europeas de éxito y buenas prácticas en formación para el empleo*. En III Congreso Anual de la REPS, Pamplona, 24-26 de noviembre.
- Alarcón, A. et al (2000). Políticas de formación para mujeres inmigrantes. El caso de la ciudad de Barcelona. *Papers. Revista de sociologia*, 60, 365-379. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/25583/25417>
- Alemán, C. (2011). Inmigración y servicios sociales. *Papers. Revista de sociologia*, 96(3), 825-852. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/244994>
- Alonso, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Álvarez-Uría, F. (1995). En torno a la crisis de los modelos de intervención social. En: F. Álvarez-Uría et al., *Desigualdad y pobreza hoy* (pp. 5-40). Madrid: Talasa.
- Ballester, R. (2011). *Itinerarios de inserción laboral y rentas mínimas de inserción: el caso de Cáritas Girona*. En III Congreso Anual de la REPS, Pamplona, 24-26 de noviembre
- Barcelona activa. (2009). *Barcelona, ciudad de trabajo. Guía de recursos para el empleo*. Barcelona: SOC, Generalitat de Catalunya.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida: perspectiva etnosociológica*. Barcelona: Bellaterra.
- Bourdieu, P. (2001). *Contrafuegos 2. Por un movimiento social europeo*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2003). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Brugué, Q., González, S., Gusi, J. y Sol, A. (2013). *Informe sobre la integració de les persones immigrades a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Cachón, L. (2009). *La “España inmigrante”: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.

- Carrasco, C., Ruiz, B. y Martínez, E. (2006). *Metodología para la inserción laboral de personas inmigrantes*. Madrid: Red Acoge. Recuperado de <http://www.redacoge.org/mm/file/2015/Intervenci%C3%B3n%20Social/Metodologiainsercion.pdf>
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Cucó i Giner, J. (1997). L'antropologia de les polítiques públiques. En: R. Ferrero i Gandia (coord.), *Conversacions antropològiques* (pp. 139-151) València: Publicacions Universitat de València.
- Font Redolad, J. y Langarita Adiego, J.A. (2015). A propósito de la inserción laboral. Implicaciones de las nuevas políticas de empleo para el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 28(1): 61-68. DOI: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_CUTS.2015.v28.n1.45253](http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.45253)
- Foro para la Integración social de los inmigrantes. (2008) *Informe sobre la situación de integración social de los inmigrantes y refugiados*. Madrid: Foro para la Integración social de los inmigrantes. Recuperado de: <http://www.foroinmigracion.es/es/MANDATO-FORO-2006-2010/Informes/index.htm>
- García-Cano Torrico, M. (2002). Formación ocupacional y promoción de igualdad de género en España ante la inmigración extracomunitaria. En: C. Gregorio Gil y B. Agrela (coords.), *Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo* (pp. 315-353). Granada: Universidad de Granada.
- Gil Araujo, S. (2010). *Las argucias de la integración. Políticas migratorias, construcción nacional y cuestión social*. Madrid: Iepala.
- Griera, M.M. (2009). *De la religió a les religions: Polítiques públiques i minories religioses a Catalunya*. (Tesis inédita), Universidad Autónoma de Barcelona, Departament de Sociologia.
- Generalitat de Catalunya. (2005). *Pla de ciutadania i immigració 2005-2008*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Recuperado de: [www20.gencat.cat/docs/dasc/01Departament/08Publicacions/Ambits%20tematics/Immigracio/03publicacions/Anteriors/08placiutadaniaimmigracio05-08/2006placiutadania05\\_08.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/dasc/01Departament/08Publicacions/Ambits%20tematics/Immigracio/03publicacions/Anteriors/08placiutadaniaimmigracio05-08/2006placiutadania05_08.pdf)
- Generalitat de Catalunya. (2010). *Pla de ciutadania i immigració 2009-2012*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Recuperado de [http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits\\_tematicas/05immigracio\\_refugi/03politiquesplansactuacio/pla\\_ciutadania\\_immigracio/pla\\_ciutadania\\_immigracio\\_vcat\\_2010\\_06\\_03.pdf](http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicas/05immigracio_refugi/03politiquesplansactuacio/pla_ciutadania_immigracio/pla_ciutadania_immigracio_vcat_2010_06_03.pdf)
- Generalitat de Catalunya. (2013). *Pla de ciutadania i de les migracions: horitzó 2016*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Recuperado de [http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits\\_tematicas/05immigracio\\_refugi/03politiquesplansactuacio/pla\\_ciutadania\\_immigracio/pcm\\_2013-2016.pdf](http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicas/05immigracio_refugi/03politiquesplansactuacio/pla_ciutadania_immigracio/pcm_2013-2016.pdf)
- Hondagneu-Sotelo, P., Estrada, E. y Ramírez, H. (2011). Más allá de la domesticidad. Un análisis de género de los trabajos de los inmigrantes en el sector informal. *Papers. Revista de Sociologia*, 96(3), 805-824. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/244993>
- Jover, D. (1999). La inserción socio-laboral en la encrucijada (Retos y realidades), *Intervención Psicosocial*, 8(3), 283-297. Disponible en: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/50639.pdf>
- Mezzadra, S. y Nielson, B. (2014). Fronteras de inclusión diferencial. Subjetividad y lucha en el umbral de los excesos de justicia. *Papeles del CEIC*, 2(113), 1-30. DOI: <http://dx.doi.org/10.1387/pceic.12980>
- Montenegro, M. (2001). *Conocimientos, agentes y articulaciones: una mirada situada a la intervención social*. (Tesis), Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Psicologia Social. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/handle/10803/5410;jsessionid=CD2E508B3E6834FAE1B08A61C1555727>
- Montenegro, M., Galaz, C., Yufra, L. y Montenegro, K. (2011). Dinámicas de subjetivación y diferenciación en servicios sociales para Mujeres inmigradas en la ciudad de Barcelona. *Athenea digital. Revista de pensamiento e investigación social*, (11)2, 113-132. DOI: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenead/v11n2.709>
- Moreras, J. (2008). *Musulmans a Catalunya. Radiografia d'un islam implantat*. Barcelona: Institut Europeu de la Mediterrània.
- Pajares, M. (2005). *La integración ciudadana. Una perspectiva para la inmigración*. Barcelona: Icaria.
- Parajuá Navarrete, D. (2017). El dominio narrativo. Notas para un análisis crítico de la codificación institucional de los pobres. *Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 301-313. DOI: <http://dx.doi.org/10.5209/CUTS.54557>

- Santos Ortega, A. (2003). La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21(1), 107-128. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0303120107A>
- Sayad, A. (2010). *La doble ausencia: de las ilusiones del emigrado a los padecimientos del inmigrado*. Barcelona: Anthropos.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Serrano, A., Fernández, C. J. y Artiaga, A. (2012). Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138, 41-62. DOI: <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.138.41>.
- Shore, C. y Wright, S. (eds.) (1997). *Anthropology of policy. Critical perspectives on governance and power*. Londres: Routledge.
- Solé, C. (1995). *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Subirós, P.(ed.) (2010). Ser immigrant a Catalunya. El testimoni de vint-i-dos protagonistes. Barcelona: Edicions 62.
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- Wacquant, L. (2007, 14 de octubre). Loïc Wacquant: “La marginalidad actual no se resuelve sólo con crecimiento y empleo”, *Clarín*. Recuperado de : <http://edant.clarin.com/suplementos/zona/2007/10/14/z-03815.htm>
- Wacquant, L. (2010). *Castigar a los pobres. El gobierno neoliberal de la inseguridad social*. Barcelona: Gedisa.
- Yufra, L. (2016). El trabajo que no se ve. Dispositivos de inserción sociolaboral para mujeres inmigrantes en Barcelona. *Empiria*, 33, 15-36. [http:// dx.doi.org/empiria.33.2016.15862](http://dx.doi.org/empiria.33.2016.15862)
- Yufra, L. y Santamaría Lorenzo, E. (2015). Aprendiendo los cuidados del hogar en contextos migratorios: ambivalencias, alianzas y distancias. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1637-1647. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.achc>