



CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS SOCIALES



Co-funded by
the European Union

Este catálogo surge del proyecto internacional Contratación y retención de personal en el ámbito de los servicios sociales (Recruiting and retaining staff in social services), registrado bajo el número 2022-1-CZ01-KA220-VET-000085721, y cofinanciado por la Unión Europea.



**Co-funded by
the European Union**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

El texto de esta publicación ha sido redactado por empleados de la Association of Social Services Providers Czech Republic (Asociación de Proveedores de Servicios Sociales de la República Checa; APSS CR, por sus siglas en inglés) a partir del material entregado por los socios del proyecto durante las visitas y las notas de los autores.

Las fotografías empleadas proceden de los archivos de las organizaciones colaboradoras, o bien fueron tomadas por los participantes durante las visitas en sí.

Entre las organizaciones que han aportado material para la elaboración del catálogo cabe destacar:

Association of Social Services Providers Czech Republic (coordinador del proyecto).

Akmi Anonimi Ekpaideftiki Etairia.

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz.

Istituto Regionale Rittmeyer Per I Ciechi.

Grupo Social Lares: Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario.

Soltun Hjúkrunarheimili.

Domov U Biříčky.



Publicado por la Association of Social Services Providers Czech Republic.

Vančurova 2904, 390 01, Tábor.

N.º de id.: 60445831 www.apsscr.cz.

1ª edición, Tábor, 2024.

Editor: Pavel Jirek

Índice

1. Introducción	7
2. Visita a la República Checa (del 15 al 16 de noviembre de 2022)	9
Ejemplos de buenas prácticas	9
Millennials (Gen Y, Gen Z) en los sectores social y sanitario y sus reivindicaciones: presentación preparada por el socio BIRICKA	9
Central de Contratación Interna: presentación preparada por el socio BIRICKA	10
Recursos Humanos en SeneCura: presentación iniciada por el coordinador del proyecto, APSS CR	11
3. Visita a Austria (del 21 al 22 de marzo de 2023)	13
Ejemplos de buenas prácticas	13
GGZ como empleador	13
Gestión de RRHH	14
Mentoría en enfermería	14
Ilvi: minimizar la burocracia	15
Centro de formación para cuidadores informales (presentación y excursión)	16
Residencia para personas mayores Peter Rosegger (presentación y visita)	17
4. Visita a Grecia (del 29 al 30 de mayo de 2023)	19
Ejemplos de buenas prácticas: contratación	19
Marca de empleador y contratación social	19
Herramientas psicométricas	19
Ejemplos de buenas prácticas: retención	19
Sistema de recompensas para empleados	19
Cuidar la salud mental de las personas trabajadoras	20
5. Visita a Islandia	22
Ejemplos de buenas prácticas	22
Íðunn: una solución informática para residencias de personas mayores	22
Breaking the Waves: proyecto pionero	22
Gestión de RRHH en SOLTUN	24
6. Conclusión: 10 reivindicaciones basadas en el proyecto RES, visitas	26

7. Anexo	28
La inclusión de las personas trabajadoras extranjeras en los servicios sociales: estado de la cuestión	28
República Checa	28
Datos básicos de la República Checa	28
Acceso de las personas trabajadoras extranjeras al mercado laboral en la República Checa en general	28
Personas extranjeras en los servicios sociales de la República Checa: encuesta a personas trabajadoras	29
¿Por qué se busca trabajo en el extranjero?	29
Condiciones de incorporación	30
Empleos y cualificaciones de las personas encuestadas	31
Personas extranjeras en los servicios sociales de la República Checa: encuesta a empresarios	31
Resumen	32
Resultados interesantes de la encuesta	32
Recomendaciones para la inclusión de personas trabajadoras extranjeras en el mercado laboral de los servicios sociales (según la encuesta mediante cuestionario)	33
Grecia	33
Impacto de la crisis económica	33
Condiciones actuales	33
Principales proveedores de cuidados de larga duración, especialmente para personas mayores, de Grecia	34
Extranjeros en los servicios sociales de Grecia	34
Hallazgos interesantes	35
Conclusiones	35
Recomendaciones de políticas gubernamentales	35
Recomendaciones de políticas para los grupos destinatarios del proyecto	35
Austria	36
Acceso de los trabajadores extranjeros al mercado laboral austriaco en general	36
Extranjeros en los servicios sociales de Austria	36
Integración en Graz	37
Proyecto de integración de trabajadores extranjeros en GGZ	37
República Italiana (Región de Friul-Venecia Julia)	38
Acceso del personal trabajador extranjero al mercado laboral en la República Italiana en general	38
Personal extranjero en los servicios sociales de la República Italiana	39
La situación específica del personal de enfermería en Friul-Venecia Julia	39
La situación específica de las y los trabajadores sociales en Italia	40
Islandia	40
Datos básicos de Islandia	40
Acceso de trabajadores extranjeros al mercado laboral islandés en general	40

España	40
Datos básicos de España	40
Panorama de la situación del personal trabajador extranjero en España	41
El sector asistencial en España y el impacto de la crisis de la COVID-19	41
Diagnóstico de la situación actual	42
Acceso del personal trabajador extranjero al mercado laboral en España	44
Grupo Social LARES: recomendaciones	45
8. Bibliografía	46
República Checa	46
Grecia	46
Austria	46
República Italiana (Región de Friul-Venecia Julia)	47
Islandia	47
España	48

1. Introducción

¿Tiene alguna discapacidad o alguien de su familia la tiene? ¿Cuida de una persona mayor en su hogar? ¿Desea disfrutar de su vejez?

Si ha respondido «sí» al menos una vez, significa que utiliza los servicios sociales o que lo hará en un futuro. Los servicios sociales suponen uno de los principales creadores de empleo de la Europa actual y ayudan a empoderar a todas las personas para tener un papel activo en la sociedad. No obstante, muchas entidades empleadoras del sector señalan dificultades a la hora de contratar y retener personal, lo que se traduce en la escasez del mismo. Esto se debe, entre otras razones, a una plantilla insuficiente, a unas condiciones laborales que suponen un desafío, tanto físico como psicológico, y a unos salarios inferiores a la media nacional.

Por este motivo, se creó un consorcio internacional de socios con el fin de colaborar en un proyecto bautizado *Recruiting and Retaining Staff in Social Services* (Contratación y retención de personal en los servicios sociales). Este catálogo es fruto de este proyecto, que tuvo lugar entre el 1 de septiembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2024. De este modo, se creó una asociación entre organizaciones de servicios sociales y proveedores de servicios con unos objetivos y actividades similares, contando con representantes de la República Checa, Grecia, Austria, Italia, España e Islandia.

Todos los participantes centran sus actividades en mejorar la calidad de la prestación de servicios sociales y desean contar con una mano de obra cualificada y motivada en el sector. Esta fue su motivación para unirse al proyecto, cuyo objetivo es señalar ejemplos de buenas prácticas en materia de contratación y asistencia.

Organizaciones asociadas:

- **Association of Social Services Providers Czech Republic:** organización paraguas independiente de personas físicas y jurídicas y proveedores de servicios sociales registrados. (APSS CR)
- **AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA:** el mayor proveedor de formación profesional de Grecia. (AKMI)
- **Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz:** organización sin ánimo de lucro y centro de competencia en medicina y enfermería geriátrica. (GGZ)
- **ISTITUTO REGIONALE RITTMAYER PER I CIECHI:** organismo público regional que presta servicios a personas con discapacidad visual y pluri-discapacidad. (IRRPIC)

- **LARES Asociación, Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario:** organización privada sin ánimo de lucro que trabaja en el ámbito de la asistencia a personas mayores, dependientes, con discapacidad y en riesgo de exclusión social. (LARES)
- **Soltun Hjúkrunarheimili:** uno de los principales proveedores islandeses de servicios sociales residenciales. (SOLTUN)
- **Domov U Biříčky:** proveedor de servicios sociales residenciales de referencia con una plantilla de 300 empleados. (BIRICKA)

El proyecto Recruiting and Retaining Staff in Social Services pretende recopilar ejemplos de buenas prácticas en materia de contratación y retención de personal en el sector de los servicios sociales, desarrollar herramientas que ayuden a las personas especialistas de RRHH, gerentes y directores/as de centros a seleccionar a las personas candidatas adecuadas, así como a estabilizar el sector reteniendo al personal trabajador más experimentado. El proyecto se divide en cuatro paquetes de trabajo de actividades. Las visitas recíprocas de los países participantes se dieron en el segundo paquete de trabajo. A continuación, se presentan los resultados y ejemplos de buenas prácticas descubiertos durante tales visitas.

2. Visita a la República Checa (del 15 al 16 de noviembre de 2022)

La primera visita dentro del proyecto, en este caso a Praga, fue organizada por el coordinador del proyecto, APSS CR, y el socio BIRICKA; tuvo lugar en noviembre de 2022.

Ejemplos de buenas prácticas

Millennials (Gen Y, Gen Z) en los sectores social y sanitario y sus reivindicaciones: presentación preparada por el socio BIRICKA

- El mercado laboral en su totalidad (no solo los servicios sociales) está cambiando a una velocidad vertiginosa debido al surgimiento de una nueva generación y al progreso tecnológico, situación que se ha visto acelerada por la pandemia de COVID-19. Es preciso conciliar las reivindicaciones de las y los trabajadores de distintas generaciones con las exigencias que plantean el sector empresarial.
- Una situación concreta, especialmente para pequeños y medianos proveedores de servicios sociales, deriva del conflicto entre el personal directivo actual, perteneciente a la generación X (entre 1965 y 1980), y las nuevas personas trabajadoras, de las generaciones Y (entre 1980 y 1995) y Z (entre 1995 y 2010), respectivamente. Las expectativas de las y los actuales directivos de generación X no suelen coincidir con las de aquellos procedentes de la Y y la Z.

- Consejos para armonizar las expectativas de las tres generaciones:
 - Conocer las necesidades particulares del personal trabajador.
 - Reducir las horas extraordinarias.
 - Suprimir los turnos de 12 horas.
 - Fomentar unos horarios laborales flexibles, siempre que sea posible.
 - Impulsar el reparto del trabajo y el derecho a disfrutar de permisos por enfermedad.
 - Conceder 14 o más días consecutivos de permiso, siempre que sea posible.
 - Adaptar la estructura de la organización para garantizar el crecimiento profesional.
 - Reducir el tamaño de los equipos: una persona responsable por cada 10 personas empleadas.
- *Notas de los socios:*
 - «La estructura poblacional está evolucionando hacia un número proporcionalmente menor de jóvenes y hacia una mayor proporción de personas mayores. Por lo tanto, cada vez habrá más competencia entre los contratantes a la hora de conseguir trabajadores/as. Por ello, resulta de vital importancia intentar comprender el punto de vista de la población más joven y conocer su idea de qué es “un buen lugar de trabajo”, o lo que esto implica». (SOLTUN)



Presentación a cargo del socio BIRICKA

Central de Contratación Interna: presentación preparada por el socio BIRICKA

- Cada otoño, BIRICKA organiza un «Día de la contratación». Las potenciales personas trabajadoras ven una presentación sobre la residencia para personas mayores y la visitan para conocer las condiciones laborales del centro. Dicha presentación va seguida de entrevistas con el personal. Estas visitas siempre cuentan con entre 10 y 15 personas candidatas y el índice de éxito ronda el 10%, es decir, el 10% de las personas visitantes/trabajadoras potenciales acaban empleadas en BIRICKA.
- BIRICKA ofrece alojamiento al personal trabajador extranjero, además de ofrecerles cursos de checo. Las personas empleadas pueden permanecer en sus instalaciones de alojamiento durante un tiempo prolongado. Estas prestaciones resultan muy atractivas, pues aproximadamente el 70% de las nuevas personas trabajadoras extranjeras se aloja allí y alrededor del 90% asiste a los cursos de checo.
- Otras ventajas incluyen aparcamiento, comidas con descuento, bebidas gratis en el lugar de trabajo, aportaciones económicas para deportes y cultura, actividades de team building y mucho más.
- BIRICKA ofrece a todas las nuevas personas solicitantes de empleo sin experiencia previa en servicios sociales la oportunidad de realizar unas prácticas de 12 horas en el centro. Estas se recomiendan tras un proceso de selección satisfactorio, pero antes de tomar la decisión final de formalizar un contrato de trabajo. Durante estas prácticas, la persona solicitante de empleo conoce de cerca la realidad del cuidado de las personas mayores y, de esta forma, puede decidir si firmar o no un contrato.

Recursos Humanos en SeneCura: presentación iniciada por el coordinador del proyecto, APSS CR

- Herramientas activas utilizadas en SeneCura (República Checa) para contratar a nuevo personal:
 - Cooperación activa con centros educativos: un lugar de trabajo acreditado para prácticas, trabajos a media jornada y personas estudiantes voluntarias.
 - Día de la contratación y eventos de contratación.
 - Motivación para el personal empleado: se cuenta con una bonificación por recomendar a un nuevo compañero/a, que se divide en dos partes; la primera se abona durante el periodo de incorporación, y la segunda una vez la nueva persona compañera ha trabajado para SeneCura durante un año.
- Herramientas pasivas utilizadas en SeneCura (República Checa) para contratar nuevo personal:
 - Páginas web de contratación/plataformas externas en línea (jobs.cz, work.cz).
 - Los medios de comunicación locales, según la experiencia en la región, revistas, etc.
 - Los servicios estatales de empleo.
 - La página web del centro.
 - Redes sociales: Facebook, LinkedIn.
 - Agencias de contratación.
- Requisitos previos para una contratación satisfactoria:
 - Respuesta inmediata a la persona solicitante de empleo (correo electrónico, llamada telefónica, reunión presencial).
 - La entrevista siempre debe estar dirigida por una persona responsable del potencial candidato/a.
 - La persona solicitante de empleo siempre se reunirá con al menos dos personas trabajadoras de la empresa.
 - El proceso de selección de candidatos/as incluye una visita a las instalaciones y a los distintos puestos de trabajo, así como una reunión con los futuros compañeros/as.



Presentación a cargo de Vera Husakova, responsable a nivel nacional de SeneCura Czech Republic

- En caso de personas solicitantes de empleo sin experiencia, como parte de la entrevista se incluye un ejemplo del trabajo real por parte de un futuro compañero/a.
 - La persona solicitante deberá participar en un turno de prueba (obligatorio para los puestos no directivos).
 - Tras el turno de prueba, la persona trabajadora del turno recomendará si aceptar o no a la solicitante de empleo.
- Cómo retener al personal en SeneCura (República Checa), herramientas de ejemplo:
 - Reuniones periódicas y entrevistas de retroalimentación con las y los superiores.
 - Se celebran los cumpleaños del personal empleado.
- Cuidado de la salud mental de las personas trabajadoras con visitas gratuitas al psicólogo.
 - El uso de herramientas y dispositivos digitales modernos facilita el trabajo del personal cuidador y contribuye a estabilizar el equipo.
 - Las personas responsables de la entidad deben comprender los factores personales que motivan a los y las trabajadoras.
- *Notas de los socios:*
 - *«Me gusta que SeneCura recurra con frecuencia a un socio externo para hacer un seguimiento de las opiniones de todos los empleados/as. Esto ayuda a que tengan menos miedo a dar su opinión y sean más sinceros que si tuvieran que abrirse a un supervisor directo». (GGZ)*



Visita y excursión a la residencia para personas mayores SeneCura SeniorCentrum Slivenec

3. Visita a Austria (del 21 al 22 de marzo de 2023)

La segunda visita dentro del proyecto, realizada a Graz, fue organizada por el socio GGZ, y tuvo lugar en marzo de 2023.

Ejemplos de buenas prácticas

GGZ como empleador

- Hacer hincapié en el networking: GGZ coopera de manera activa con universidades, institutos de investigación y organizaciones gubernamentales y solicita información sobre sus actividades de manera frecuente.

Notas de los socios:

- «Dirigen una escuela infantil para los hijos/as de sus empleados/as. Es una idea que debatimos a menudo en Islandia, pero no creíamos que mereciera la pena hacerlo». (SOLTUN)
- «GGZ tiene un buen eslogan: “Nuestros/as clientes son nuestros/as jefes”. Ellos deciden qué tipo de tratamiento y estilo de vida quieren». (SOLTUN)



Presentación a cargo del socio GGZ

Gestión de RRHH

- Cuando tenemos que contratar a una nueva persona trabajadora, todos los departamentos participan en el proceso, es decir, no solo el de Recursos Humanos, sino también el resto. Se busca activamente a compañeros/as adecuados/as, ya que cada persona cuenta y GGZ presta gran atención a sus necesidades particulares.
- El trabajo sistemático con estudiantes ha demostrado ser muy eficaz, pues hasta la mitad de los nuevos empleados y empleadas fueron algunos de los que estuvieron en GGZ durante sus estudios. Esto significa que la empresa se presenta de forma activa en las universidades como un buen lugar para realizar prácticas obligatorias.
- Para la contratación de nuevo personal trabajador, GGZ utiliza su propio portal de oportunidades laborales, lo cual también ofrece un amplio abanico de ventajas. Las y los demandantes de empleo solo tienen que dejar su dirección de correo electrónico/número de teléfono en el portal y el departamento de RRHH se pone en contacto con ellos para ver si existe algún puesto apropiado.
- Una prestación poco habitual que ofrece GGZ, y que se ha hecho muy popular, es la Finnische Kaffeepause, que permite a las personas empleadas reunirse e intercambiar conocimientos y experiencias de los últimos cuatro días, ya que se celebra todos los viernes a las 9.00 a.m.
- GGZ cubre los chequeos médicos preventivos y la atención médica de su personal trabajador y contribuye con 300 EUR al «KlimaTicket» para que puedan moverse en transporte público de forma casi gratuita durante todo el año.
- La bonificación de contratación de 1000 EUR es, sin duda alguna, un incentivo positivo. Esta se abona a los trabajadores y trabajadoras de mayor antigüedad que recomienden a otro/a nuevo/a y que trabaje en GGZ durante al menos un año.

Asimismo, cuenta con un sistema para la reintegración activa de personas trabajadoras que se reincorporan tras una baja por enfermedad de larga duración,

permiso por paternidad, etc. Por ejemplo, como herramientas de reintegración, se recurre a entrevistas con las personas responsables y reducciones de jornada laboral.

- *Notas de los socios:*
 - «Un interesante sistema de bonificaciones. Las nuevas personas empleadas reciben una bonificación de entre 2100 y 6000 EUR en función de su antigüedad (de uno a tres años) y trayectoria profesional». (SOLTUN)
 - «Facilitar la solicitud de empleo con solo tener que facilitar un número de móvil o una dirección de correo electrónico resulta interesante. Adiós a los CV y a dar grandes cantidades de información». (SOLTUN)
 - «Crear una lista de todas las prestaciones de las que pueden disfrutar las personas empleadas es una buena idea. También se puede hablar con las actuales para saber cuáles son las mejores prestaciones». (SOLTUN)
 - «La rotación laboral/los traslados dentro de la empresa son muy razonables. Siempre es mejor asignar nuevas funciones y tareas a las personas en lugar de mantenerlas en el mismo puesto, ya que esto suele traducirse en abandono de la empresa por falta de crecimiento profesional». (SOLTUN)
 - «Los empleos en función de la edad ha sido un debate interesante y algo que analizaremos en nuestra empresa». (SOLTUN)

Mentoría en enfermería

- GGZ se enorgullece, y con buen motivo, de su sistema de mentoría para nuevo personal trabajador. Ha demostrado que el método y la calidad de la incorporación, así como la manera en que las y los empleados establecidos ofrecen apoyo, influyen en el nuevo personal trabajador a la hora de decidir si quedarse en la empresa o abandonarla.
- Un mentor/a asistencial es una persona con experiencia profesional que apoya a otra menos experimentada (mentado), por ejemplo, una nueva persona trabajadora que vuelve tras un permiso por paternidad. La persona mentora acompaña al nuevo/a empleado/a durante todas sus actividades en el departamento, y trabajan juntas en los mismos turnos durante los dos primeros meses como mínimo. Si es necesario cambiar de mentor/a por

el motivo que fuera, la nueva persona trabajadoras tendrá una sustituta predefinida.

- Sin embargo, la mentoría se fundamenta en un intercambio mutuo, y la persona que ejerce la mentoría también puede sacar partido de esta relación. Así, recibe un nuevo impulso e ideas de los/las nuevos/as trabajadores/as y los animan a reflexionar de forma consciente sobre su trabajo y a desarrollar sus propias habilidades sociales y comunicativas.
- *Notas de los socios:*
 - «La estrategia de mentoría fue muy interesante en general, y parecía muy bien estructurada y organizada». (SOLTUN)
 - «¡El mentor/a y el nuevo/a empleado/a tienen el mismo horario durante un mes! Esto ayuda al nuevo personal a aprender sobre el trabajo y a volverse más independiente, por lo que se sentirá más cómodo en su puesto». (SOLTUN)
 - «¡Los/as mentores/as también necesitarán mentores/as!» (SOLTUN)
 - „¡La llegada de una nueva persona empleada se planifica con entre cuatro y ocho semanas de antelación! ¡Resulta admirable! :-» (SOLTUN)

- «La presentación fue interesante y nos gustó mucho. Nos permitió conocer métodos para facilitar el trabajo a personas que empiezan a trabajar en los centros. Creemos que podría ser aplicable a los nuestros, así que nos encaminaremos hacia esa dirección». (LARES)

ilvi: minimizar la burocracia

- ilvi es un término colectivo para soluciones sanitarias inteligentes que optimizan los procesos de trabajo y de documentación en el mundo de la asistencia sanitaria, aumentan la fiabilidad de los procesos y reducen los costes. Ayuda a las y los profesionales sanitarios a simplificar sus tareas rutinarias para que puedan centrarse mejor en ofrecer atención especializada a sus pacientes.
- *Notas de los socios:*
 - «Sin duda, este es el camino que debemos seguir. Ya hemos visto soluciones similares». (SOLTUN)
 - «Fue toda una novedad la aplicación que minimiza el trabajo administrativo de las y los cuidadores mediante una pulsera con un código de barras. Supone un sistema rápido y eficaz para escanear los datos de las personas residentes e interconectar todos los elemen-



Presentación de las soluciones de ilvi a cargo del socio GGZ

tos de diagnóstico y monitorización. Sin embargo, en nuestra opinión, está un poco despersonalizado y olvida el aspecto humano de la persona residente y los pequeños detalles que conforman su vida a nivel físico y emocional». (LARES)

- «La presentación del dispositivo ILVI fue muy interesante. Puede utilizarse para digitalizar los historiales de cuidados del cliente/paciente, e implica que un mismo dispositivo sirve para muchas tareas, como medir la presión arterial, la temperatura y la saturación de oxígeno en sangre, además de registrar el peso, el nivel de dolor, la glucemia en sangre y los alimentos ingeridos». (BIRICKA)

Centro de formación para cuidadores informales (presentación y excursión)

- GGZ o, en concreto, el Albert Schweitzer Institute for Geriatric and Gerontology, gestiona un centro de formación para cuidadores/as informales en Graz. Este es un lugar donde las y los cuidadores informales pueden aprender prácticas asistenciales en grupos reducidos. Allí practican actividades asistenciales en un apartamento de prácticas

amueblado como un hogar típico pero que dispone de varias herramientas y ayudas que facilitan los cuidados. Por ello, las unidades de formación están muy encaminadas a la práctica. Las visitas a este tipo de apartamentos de prácticas pueden ayudar al personal cuidador informal a descubrir ideas sobre cómo adaptar los hogares a las necesidades de las personas mayores. En Austria, la situación es tal que ocho de cada 10 personas que necesitan ayuda y apoyo reciben asistencia de sus familiares en casa; además, la mayoría de los cuidadores/as tienen entre 55 y 69 años. La formación en el centro les ayudará sin lugar a dudas a mejorar su bienestar y a padecer un menor estrés.

▪ Notas de los socios:

- o «La mejor parte del día. Nos encantaron las salas de prácticas, muy realistas. Como ejemplo de buena práctica, comprendimos la importancia de poder ofrecer formación también a las personas cuidadoras informales. Damos formación y simulamos entornos residenciales, pero también es fundamental poder abarcar los apartamentos adaptados,



Excursión al centro de cuidadores informales de Graz



Presentación a cargo de Robert Zoglmeier y Christoph Kocher, gerentes de la residencia para personas mayores Peter Rosegger

para lo cual se deben reproducir las condiciones en las que se vive y trabaja en ellos. Estamos convencidos de que es una buena práctica e intentaremos reproducirla y aplicarla en nuestras instalaciones y centros». (LARES)

Residencia para personas mayores Peter Rosegger (presentación y visita)

- La residencia para personas mayores Peter Rosegger participó en el proyecto Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren. Se trata de una serie de módulos formativos que explican y acercan la digitalización a las personas mayores (smartphones, Internet, realidad virtual y riesgos asociados al uso de Internet). El resultado del proyecto fueron nueve personas trabajadoras que recibieron el certificado de Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren (guías digitales para personas mayores). El director

de la residencia para personas mayores Peter Rosegger mencionó un ejemplo concreto en el que un guía digital fue de ayuda, una situación relacionada con un anuncio de falsas citas. Una clienta de la residencia llevaba tiempo manteniendo correspondencia con un supuesto prisionero de guerra que le estaba pidiendo dinero. Aún no se lo había enviado, pero la clienta estaba convencida de que no había nada extraño y, por tanto, solo era cuestión de tiempo que le enviara el dinero.

- *Notas de los socios:*
 - *Guía digital para personas mayores: «Una forma muy inteligente de capacitar a los empleados para que puedan ayudar mejor a las personas mayores en asuntos que les resulten complicados o en los que les cueste desenvolverse». (SOLTUN)*

- *«Una charla muy interesante e imprescindible sobre cómo ofrecer formación y apoyo a las personas mayores en temas de digitalización, hablarles de sus dudas, facilitarles dispositivos para que no se queden atrás e integrarlos en las nuevas dinámicas sociales».*
(LARES)
- *«Hemos disfrutado de esta visita de veras. El espacio era muy agradable, con sus zonas al aire libre, y la*

actividad estaba muy bien organizada. Como ejemplo de buenas prácticas, destacamos las unidades de convivencia, un aspecto que también estamos introduciendo en España. Fue interesante ver cómo estas se ponen en práctica, la dinámica que generan y los y las profesionales que se necesitan en otros países».
(LARES)

4. Visita a Grecia (del 29 al 30 de mayo de 2023)

La tercera visita del proyecto, en Atenas, fue organizada por el socio AKMI, y tuvo lugar en mayo de 2023.

Ejemplos de buenas prácticas: contratación

Marca de empleador y contratación social

La contratación estratégica es una forma de cubrir un puesto con la persona adecuada, con las aptitudes idóneas, y de satisfacer las necesidades de la organización a medida que surgen. Una de las políticas de contratación más selectivas y largoplacistas es la marca de la entidad empleadora. Mediante este tipo de actividades, el equipo directivo escucha las necesidades de los candidatos/as, hacen que el proceso de solicitud sea agradable e interactivo y motivan a las posibles personas trabajadoras a trabajar en unas condiciones que pongan en valor sus habilidades. Partiendo de una política de marca de la entidad empleadora cuidadosamente elaborada, así como del deseo de resaltar las oportunidades laborales ofrecidas, se emplean herramientas de contratación cada vez más oportunas y motivadoras. En este sentido, se hace uso de las redes sociales para reforzar los lazos con las posibles personas candidatas todos los años. En el contexto de la creciente tendencia a la contratación social, estamos observando cómo las empresas

se adaptan a las necesidades de los y las jóvenes mediante la generación de confianza en su potencial y un acercamiento sencillo, directo y cordial. Ninguna pregunta queda sin respuesta y cada candidato/a recibe un trato personalizado.

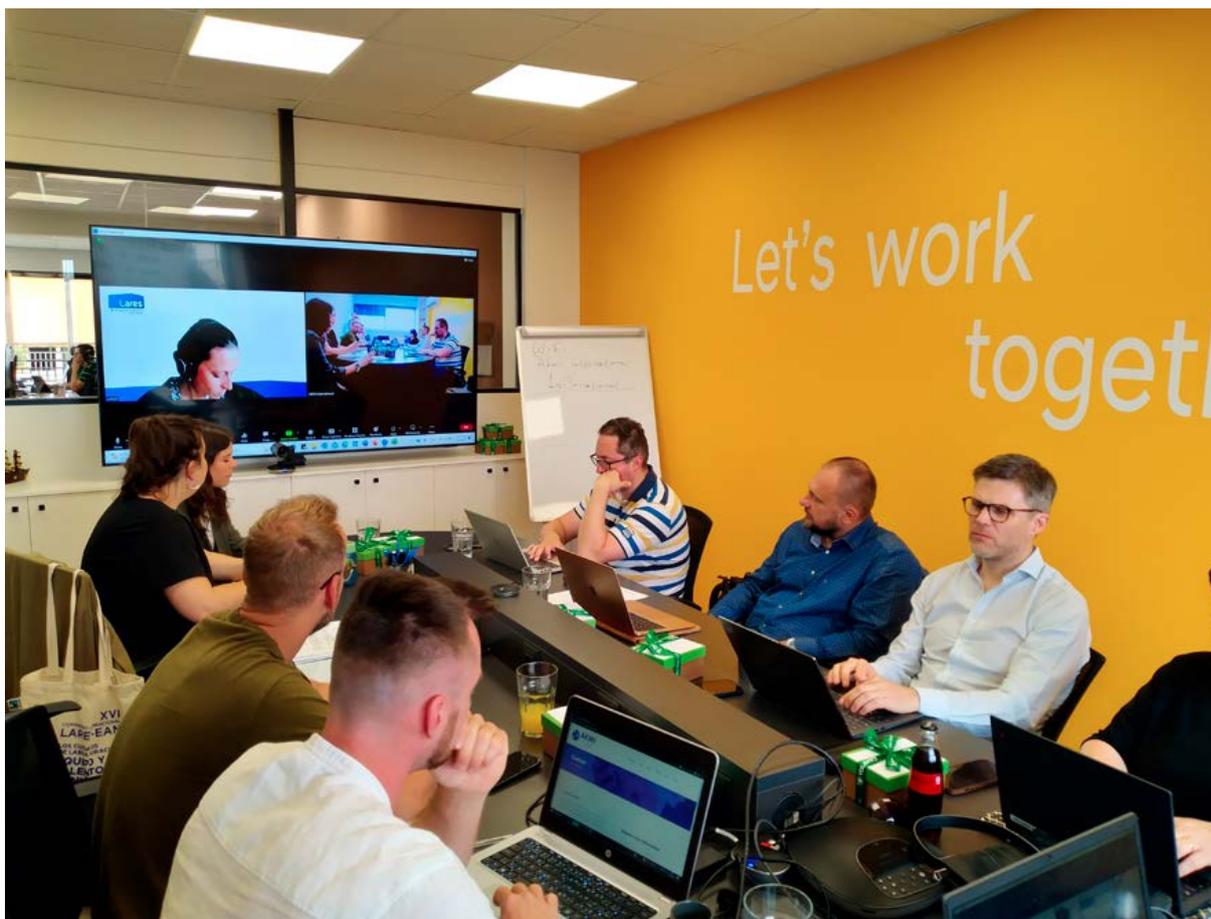
Herramientas psicométricas

Las evaluaciones psicométricas son herramientas de medición diseñadas para analizar de forma exhaustiva los rasgos de la personalidad, las capacidades cognitivas y los patrones de comportamiento de una persona. Estas tienen aplicaciones en el ámbito educativo y laboral para tomar decisiones importantes en cuanto a la planificación de la trayectoria profesional, la contratación, la adaptación a un puesto, el estilo de trabajo, etc. Asimismo, ayudan a obtener información sobre las capacidades cognitivas y el tipo de comportamiento de un potencial candidato/a que las organizaciones no pueden «medir» durante una entrevista, lo que aporta datos importantes sobre la idoneidad de una persona para un puesto concreto.

Ejemplos de buenas prácticas: retención

Sistema de recompensas para el personal trabajador

Por reconocimiento y recompensa de los empleados se entienden los complejos programas e iniciativas



Presentación a cargo del socio AKMI

puestos en marcha por organizaciones y empresas con el fin de reconocer y recompensar los esfuerzos y las contribuciones de las personas empleadas en pos de los objetivos corporativos. Un «sistema de recompensas» alude a todas las recompensas monetarias, no monetarias y «psicológicas» que una organización ofrece a su personal trabajador a cambio de su trabajo. Su objetivo es crear un entorno laboral positivo y saludable que aliente la lealtad de los empleados/as. Unos programas eficaces de reconocimiento y recompensa tienen el potencial de aumentar la productividad, elevar los índices de retención de las y los trabajadores y mejorar la satisfacción laboral. De manera similar, pueden ayudar a crear un sentimiento de compañerismo y fomentar el espíritu de equipo, elementos que resultan beneficiosos para el éxito generalizado de la empresa.

Cuidar la salud mental del personal trabajador

Una empresa griega introdujo un nuevo marco de apoyo a la salud mental de sus empleados. El programa parte de cuatro ejes y pretende animar a las personas trabajadoras a adquirir nuevos hábitos que les ayuden a mejorar su estado físico (For my Body), a desarrollar nuevas habilidades personales que mejoren su resiliencia emocional (For my Soul), a sentirse fuertes y a reforzar sus vínculos con su entorno social, además de a contribuir algo al resto (For my Community). Por último, también se les ayuda a sentirse más seguros/as en cuanto a la gestión de su futuro financiero (For my Future). La empresa creó una línea de ayuda telefónica en la que psicólogos/as especializados/as pueden orientar y ayudar a al personal empleado a gestionar mejor el estrés y la



Presentación a cargo de Philippe-Richard Domeyer, tutor académico de la Hellenic Open University

conciliación entre vida laboral y personal, además de iniciativas de voluntariado encaminadas a reducir su huella medioambiental, o actividades deportivas

como participar en importantes carreras, por ejemplo, medias maratones y maratones.

5. Visita a Islandia (del 30 al 31 de agosto de 2023)

La cuarta y última visita dentro del proyecto, en este caso a Reikiavik, fue organizada por el socio SOLTUN, y se realizó en agosto de 2023.

Ejemplos de buenas prácticas

Iðunn: una solución informática para residencias de personas mayores

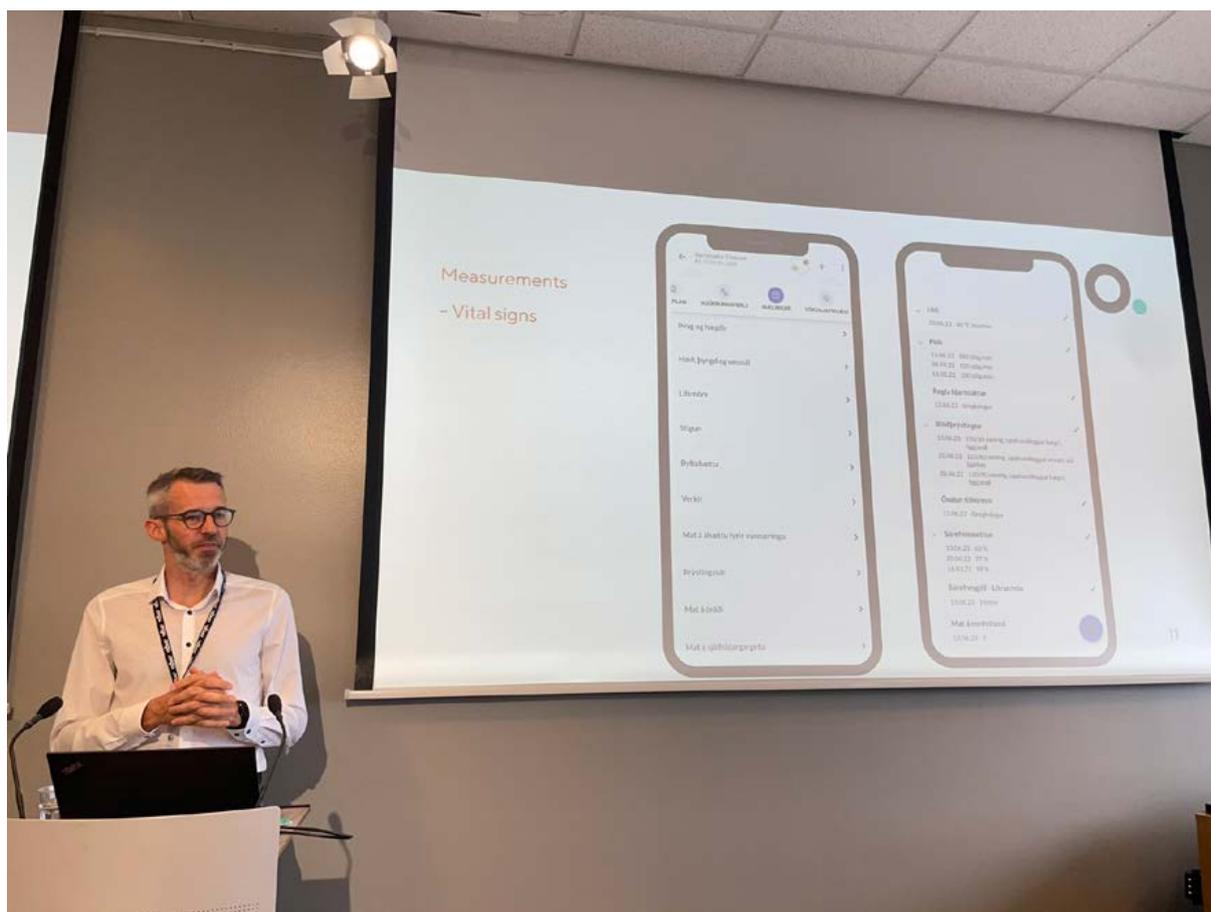
Iðunn es el nombre de una solución informática para residencias de personas mayores. Ya se utiliza en centros de Islandia y, en la actualidad, tiene una cuota de mercado del 35%. Los desarrolladores (Origo) aspiran a una cuota del 100% en Islandia de cara a 2026. El objetivo de Iðunn es mejorar la seguridad y atención de los servicios sociales y sanitarios. Su característica más importante es el registro en tiempo real. Iðunn define los cuidados que recibe cada persona residente, permite tener una visión general y actualiza los cuidados en tiempo real a través de una aplicación para smartphone, además de facilitar la comunicación entre el personal del centro. Podríamos describirlo con la siguiente frase: Iðunn mejora la seguridad, lo que aumenta la satisfacción laboral y, con ello, estabiliza la continuidad asistencial.

■ Notas de los socios:

- «En España existen aplicaciones y “software” con funciones similares que ya se están introduciendo en algunas residencias de personas mayores de Lares. Lo interesante de esta aplicación es cómo integra las distintas áreas de atención a las personas residentes y personal laboral del centro, así como la interoperabilidad de datos e historiales médicos». (LARES)

Breaking the Waves: proyecto pionero

En Islandia, dentro de la política de inmigración del gobierno islandés, se puso en marcha un proyecto pionero de contratación de nuevo personal para dos residencias de personas mayores entre 2007 y 2008. Su objetivo era ofrecer a las personas inmigrantes residentes en Islandia un curso de formación remunerado de dos meses a cambio de trabajar en ciertas residencias para personas mayores durante dos años. El motivo de la puesta en marcha de este proyecto fue, claro está, la falta de personas cuidadoras y auxiliares de enfermería. De entre más de 100 personas solicitantes, se seleccionó a 17 estudiantes para el proyecto, todas ellas mujeres y procedentes en su mayoría de Polonia, pero también de Rusia, Alemania, Kenia, Namibia, Filipinas, Tanzania, Suecia y Bulgaria. En primer lugar, aprendieron



Presentación a cargo de Thorolfur Ingi Thorsson, gestor de proyectos de Origo Health Care Solutions

lo básico del idioma islandés y, a continuación, pasaron a estudiar la cultura local, con especial atención a los cuidados y la comunicación propiamente dichos, así como a entablar relaciones positivas con el personal islandés de los centros.

Éxito del proyecto al cabo de un año:

- 16 estudiantes completaron la formación.
- Sus conocimientos de islandés habían mejorado de manera notable.
- En líneas generales, tanto las personas estudiantes como el personal de la residencia quedaron muy satisfechos.
- Asimismo, gracias al proyecto, se fomentó una actitud más positiva hacia el personal de otros países en los propios centros, así como mejores opiniones respecto a los y las inmigrantes dentro de la sociedad islandesa.

▪ Notas de los socios:

- «Lares está llevando a cabo un proyecto similar con el Consulado de Colombia en Madrid mediante un curso (piloto) de atención sociosanitaria para familiares dependientes y cuidadores. (...) Con este proyecto, sería interesante documentar experiencias similares y aprendizajes sobre la formación y contratación de personal extranjero que ya trabaja como cuidador informal». (LARES)
- «Fue interesante que hubiera personas estudiantes de entre 22 y 52 años, y que todos fueran capaces de salir adelante y trabajar juntas. Por desgracia, la crisis financiera que asoló Islandia en 2008 hizo que esas personas estudiantes no empezaran a trabajar de manera estable en las residencias y abandonaran el país». (APSS CR)



Presentación a cargo del socio SOLTUN

Gestión de RRHH en SOLTUN

La pertinaz escasez de personal sanitario y cuidador resulta preocupante, sobre todo porque la población de personas mayores es cada vez mayor. La demanda de cuidados en residencias y servicios sanitarios sigue siendo elevada, por lo que SOLTUN tiene que encontrar una solución común para atraer a mano de obra.

Había diferencias entre la residencia para personas mayores de SOLTUN y la de Sólvangur y, debido a la nueva estrategia unificada y a su integración bajo una dirección común, se hacía necesario crear una única estructura para gestionar los recursos humanos. El segundo hallazgo fue que muchos procesos y proyectos de RRHH habían quedado en el aire tras la pandemia de COVID-19, y que desde entonces solo se habían puesto en marcha desde el punto de vista operativo, pero no estratégico.

Herramientas utilizadas en el proceso de gestión de RRHH en SOLTUN:

- Google Workplace: todas las noticias, eventos, información sobre turnos y demás se publican en Google Workplace, que se comparte con 400 empleados/as, de los cuales 270 son personas usuarias activas a diario de esta herramienta.
- MyTimePlan: una herramienta para programar turnos que ahorra tiempo a las personas responsables, ya que no tienen que crear turnos de forma manual ni tener que estar al corriente de los deseos y preferencias de cada empleado. El calendario de planificación es claro y funciona de la siguiente manera:
 - Nueve semanas antes, el personal puede solicitar turnos concretos, pero no se sabe lo que solicitan los demás.
 - Ocho semanas antes, pueden ver cuántas solicitudes hay para cada turno y cambiar la suya si lo desean.



Projektteam bei SOLTUN Altenpflegeheim in Reykjavik

- Siete semanas antes, un algoritmo da con la «mejor solución».
 - Seis semanas y media antes, la dirección puede realizar los cambios pertinentes en el programa.
 - Seis semanas antes se publican los turnos.
- Prestaciones:
 - Se ofrece comedor con comida sana y subvencionada.
 - Beca deportiva.
 - Regalos de Navidad y huevos de Pascua.
 - Descuentos en la «empresa hermana» Útilíf.
 - *Notas de los socios:*
 - «La pertinaz escasez de personal sanitario y cuidadores resulta preocupante, sobre todo porque la población de personas mayores es cada vez mayor. La demanda de cuidados en residencias y servicios sanitarios sigue siendo elevada, por lo que este tipo de estrategia parece una solución fundamental para atraer a mano de obra». (BIRICKA)

6. Conclusión:

10 afirmaciones basadas en el proyecto RES, visitas

Los socios del proyecto RES acordaron las siguientes afirmaciones vinculadas a ejemplos encontrados de buenas prácticas.

Con el proyecto RES abordamos dos cuestiones fundamentales:

- ¿Cómo contratamos personal para servicios sociales?
- ¿Cómo retenemos a personal (cualificado) en servicios sociales?

Sin embargo, podemos combinarlas en una única pregunta: **¿Cómo podemos crear un lugar de trabajo al que la gente desee venir a trabajar y, más tarde, quiera seguir trabajando en él?** A continuación, figuran 10 afirmaciones acordadas y confirmadas por los socios del proyecto RES:

1. Un espacio laboral que haga que las y los trabajadores quieran venir y quedarse es una combinación de factores que dan lugar a un entorno acogedor, positivo, motivador y creativo.
2. El bienestar de los empleados/as es un área fundamental que debe abordarse para garantizar que las personas trabajadoras no se marchen, sino que permanezcan fieles a la empresa. Esto puede incluir recompensas, tanto monetarias como de otra índole, por ejemplo, programas de bienestar, condiciones laborales flexibles, formación, seminarios y programas de mentoría para el crecimiento personal y profesional, entre otras cosas.
3. Una cultura de colaboración y apertura, así como unos objetivos y expectativas claros, ayudan a las personas empleadas a comprender sus funciones y los motivan para compartir ideas y trabajar juntas.
4. Es muy importante apoyar la conciliación entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras mediante unos horarios de trabajo razonables, donde se eviten las horas extraordinarias excesivas y se respete su tiempo libre.
5. Igualmente, se puede organizar eventos sociales, actividades de teambuilding y viajes para ayudarlos a entablar y reforzar relaciones positivas más allá del trabajo.
6. Debemos ayudar a los empleados a vincular su trabajo con la misión de la empresa. Cuando las personas trabajadoras sienten que su trabajo es importante, se sienten con más motivación para contribuir.
7. También es importante construir un entorno de liderazgo y comunicación sólido, ya que los/las líderes eficaces inspiran confianza y marcan un camino claro. Se comunican abiertamente, escuchan las preocupaciones del personal y son accesibles.

8. Es fundamental poner en práctica el principio de «predicar con el ejemplo», lo que significa que las personas responsables deben encarnar las cualidades y comportamientos que esperan de sus empleados. Un equipo directivo positivo y comprometido marca el ritmo de toda la organización.
9. Los conflictos y problemas deben abordarse con diligencia y justicia. Una resolución sana de los conflictos puede evitar que afloren emociones negativas que afecten a otros compañeros/as.
10. Cabe recordar que crear un lugar de trabajo excelente es un trabajo constante que requiere retroalimentación, adaptación y mejora continuas. Es importante pedir periódicamente la opinión de las y los empleados mediante encuestas, grupos de debate y conversaciones individuales para asegurarse de satisfacer sus necesidades y abordar sus preocupaciones.

7. Anexo

La inclusión personal laboral extranjero en los servicios sociales: estado de la cuestión

Las siguientes páginas contienen informes sobre la situación de la inclusión de personas trabajadoras extranjeras en los servicios sociales de cinco países, a saber:

- República Checa.
- Grecia.
- Austria.
- República Italiana (con especial atención a la región de Friul-Venecia Julia).
- Islandia.
- España.

Los informes se elaboraron como parte del proyecto *Recruiting and Retaining Staff in Social Services* (RES). Este se ejecutará a escala paneuropea con financiación de la UE bajo el número de registro 2022-1-CZ01-KA220-VET-000085721. El principal objetivo del proyecto es ayudar a estabilizar el mercado laboral en los servicios sociales. Se necesitan hasta tres millones más de personas cuidadoras, enfermeras y personal de otra índole en Europa. Al mismo tiempo, el índice de envejecimiento de la población en los países de la UE va en aumento, lo que se traducirá en una mayor necesidad de servicios sociales, sobre todo en el sector de los cuidados de larga duración. La situación es muy similar en todos los países europeos, pero en algunos faltan personas trabajadoras debido a que

abandonan el país, mientras que en otros ha aumentado la demanda de servicios de cuidados de larga duración, lo que también provoca escasez de personal. Cómo contratar y retener al personal en el sector de los cuidados de larga duración se ha convertido en una pregunta y en un desafío de gran relevancia.

República Checa

Datos básicos de la República Checa

- 10,7 millones de habitantes.
- 60 000 plazas en residencias para personas mayores.
- 36 000 pisos asistidos.
- 106 000 usuarios/as atendidos a domicilio.
- 110 000 trabajadores/as en el sector de los cuidados de larga duración (en todos los servicios sociales).
- Se necesitan entre 500 y 1000 enfermeros/as y cuidadores/as más.

Acceso del personal laboral extranjeros al mercado laboral en la República Checa en general

El estatuto de residencia para las personas extranjeras depende de su nacionalidad:

- Ciudadanos/as de terceros países (ajenos a la UE) con obligaciones de visado.
- Ciudadanos/as de terceros países sin obligaciones de visado.
- Ciudadanos/as de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza.

Los y las ciudadanas de terceros países con obligaciones de visado pueden obtener visados de corta duración (hasta 90 días), de larga duración (más de 90 días) o permisos de residencia de larga duración. Si una persona extranjera desea trabajar en un puesto que figure en el registro central de ofertas de empleo que pueden ser cubiertas por titulares de visados de empleo, deben contar con esta última. Una persona trabajadora extranjera con visado de trabajo por cuenta ajena tiene derecho a residir en el territorio de la República Checa y, al mismo tiempo, desempeñar el trabajo para el que se expidió dicho visado, o bien a trabajar en el empleo para el que recibió consentimiento en virtud de la legislación anterior, o a asumir un puesto debidamente notificado por la persona interesada.

Los y las ciudadanas de terceros países sin obligaciones de visado pueden permanecer en la República Checa un máximo de 90 días cada 180 días. Si quieren trabajar o abrir un negocio, deben obtener el visado o permiso de residencia pertinente. Una estancia sin visado no se traduce en tener derecho a trabajar dentro de la República Checa, por lo que cualquier trabajo sería ilegal.

Los y las ciudadanas de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza pueden permanecer temporalmente en la República Checa sin ningún permiso especial, únicamente con un documento de viaje o de identidad. Si tienen intención de permanecer en la República Checa más de tres meses, pueden solicitar un certificado de registro.

Personas extranjeras en los servicios sociales de la República Checa: encuesta a personas trabajadoras

En abril y mayo de 2022, la Association of Social Services Providers Czech Republic realizó una encuesta a gran escala mediante un cuestionario a las y los trabajadores y, a continuación, complementó los resultados obtenidos con entrevistas entre pares realizadas por representantes de determinados centros. Un total de 79 empleados/as extranjeros/as participaron en ella, y 10 asistieron a las entrevistas de seguimiento. Un dato importante que cabe destacar es que el 75% de las personas encuestadas eran naturales de Ucrania. Este hecho refleja no solo la estructura global del persona extranjero empleado en el mercado laboral de la República Checa en general, sino también la ofensiva bélica contra Ucrania en febrero de 2022 y la migración de sus habitantes a lugares seguros. El segundo hecho más importante reflejado en la encuesta fue la participación de un grupo de ciudadanos/as de la República Eslovaca (14%). Básicamente, este colectivo de trabajadores/as no presenta barreras lingüísticas gracias al estrecho parentesco y a la inteligibilidad mutua entre los idiomas checo y eslovaco. En este sentido, también influyeron los 75 años de cohabitación en un Estado conjunto, pues ni la República Checa ni la Eslovaca se convirtieron en Estados independientes hasta 1 de enero de 1993.

¿Por qué se busca trabajo en el extranjero?

Desde el punto de vista de este estado de la cuestión, se documentan aquí los principales y más interesantes datos de por qué se busca trabajo en el extranjero. Estos son los resultados de la encuesta realizada en abril y mayo de 2022:

Razones por las que se busca trabajo en el extranjero

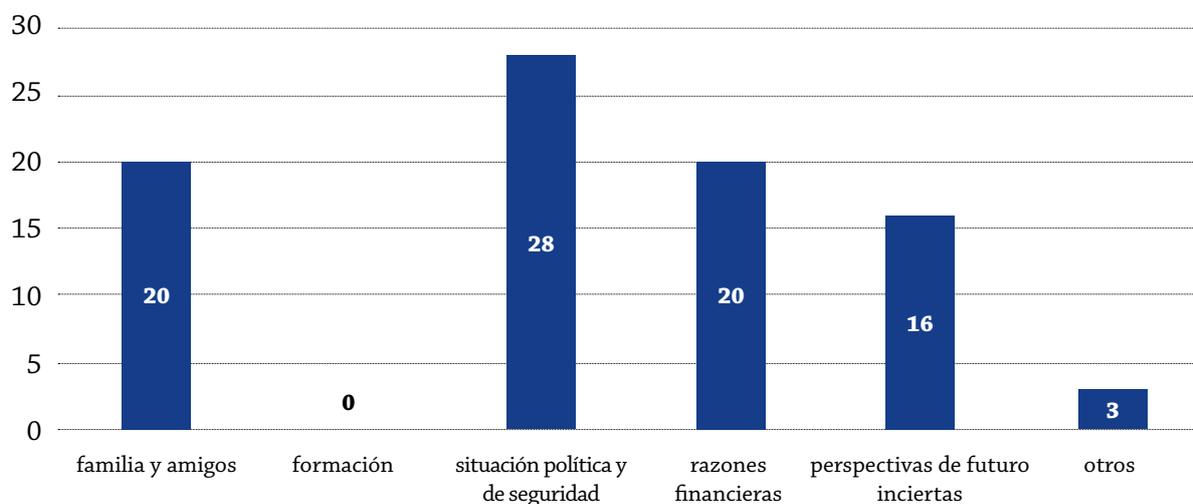


Gráfico 1: razones por las que se busca trabajo en el extranjero

La encuesta mostró que el principal motivo para buscar trabajo en el extranjero era la **«situación política y de seguridad»**. Cabe destacar que los resultados se vieron afectados por las hostilidades hacia Ucrania lanzadas en febrero de 2022. El 25% de las personas encuestadas citó como motivo para buscar trabajo en el extranjero **«Familia** (estudios de los hijos o para reunirse con la familia) **y amigos»**. El mismo porcentaje de encuestados mencionó **«razones económicas»** para trasladarse al extranjero.

También nos interesaban los motivos por los que las personas encuestadas querían trabajar en la República Checa. 33 de ellas aludieron a su interés por vivir en la República Checa (un país atractivo), mientras que 31 querían vivir con su familia o cerca de sus amigos/as. También les preguntamos por su experiencia laboral previa en el sector de los servicios sociales antes de llegar a la República Checa. **Resultó que solo el 30% tenía experiencia relacionada con los servicios sociales de su país de origen.**

Condiciones de incorporación

Teniendo en cuenta que empezar a trabajar en un país extranjero supone un proceso muy duro, nos interesaban mucho las condiciones de incorporación con las que se encontraron los empleados y empleadas extranjeras. Esta pregunta suscitó cierta inquietud en cuanto a las consecuencias de las respuestas, lo que se tradujo en que una quinta parte de las personas encuestadas no la contestara. El gráfico siguiente muestra las respuestas de quienes sí lo hicieron.

Los datos apuntaban a que **54 personas encuestadas contaron con una persona mentora o compañera que les ayudó a adaptarse, mientras que 47 recibieron algún tipo de formación laboral.** Según los comentarios adicionales de las personas encuestadas, se trataba sobre todo de la incorporación «habitual» que recibe cada nuevo empleado/a y no tanto de formación especial o individualizada. Sin embargo, en el caso de esta pregunta, **cabe señalar** que, en el momento de la encuesta con cuestionario, varias personas aún no podían participar en las actividades que figuran en el gráfico ni completarlas. Como se mencionaba al principio de este capítulo, el 75% de las personas encuestadas había llegado hacia poco a consecuencia del ataque a Ucrania.

Condiciones de incorporación

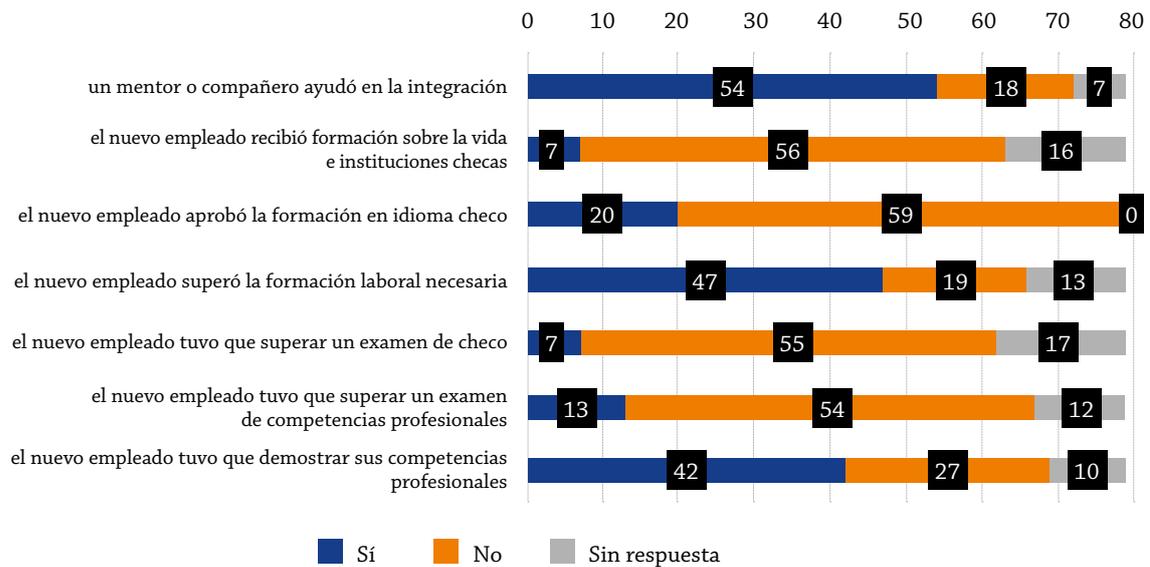


Gráfico 2: razones por las que se busca trabajo en el extranjero

Empleos y cualificaciones de los encuestados

Nuestra encuesta también se centró en los trabajos que desempeñaban las personas encuestadas. Los datos indicaban que **siete de cada 10 personas trabajadoras extranjeras encuestadas eran trabajadoras sociales o de servicios sociales**. Las demás trabajaban en puestos técnico-económicos, mientras que el 10% restante era personal médico. **Casi la mitad (49%) pusieron en práctica sus conocimientos en el sector de los servicios sociales. En el caso del personal médico, la proporción era, por supuesto, del 100%.**

A las personas solicitantes de empleo extranjeros puede interesarles el hecho de que los proveedores de servicios sociales checos no exigen demostrar contar con cualificación profesional para el puesto de «cuidador/a». Quienes no la posean deben obtenerla en los 18 meses posteriores al comienzo de la relación laboral, pero pueden seguir trabajando para el proveedor durante este periodo. El título de «cuidador/a» puede obtenerse mediante la superación de un curso de formación acreditado con 150 unidades didácticas.

Personal extranjero en los servicios sociales de la República Checa: encuesta a empresarios

Esta encuesta mediante cuestionario, cuyos resultados se presentan en el capítulo 3, tuvo una segunda parte dirigida a los y las empresarias. En total, participaron **72 proveedores de servicios sociales**, de los cuales 10 personas de equipos directivos asistieron a las entrevistas de seguimiento. **Más de la mitad de las personas encuestadas (39, en concreto) afirmaron que en su organización trabajaban ciudadanos/as extranjeros/as.** No obstante, debe señalarse que no se trata de una muestra representativa. Debido a la actual situación del mercado laboral, la encuesta por cuestionario fue cumplimentada principalmente por empleadores/as de personas trabajadoras extranjeras, aquellos a los que les interesa esta cuestión y organizaciones que se plantean contratar a trabajadores/as extranjeras en el futuro. No obstante, pedimos a estas personas encuestadas que especificaran cómo contrataban a personal extranjero. Ocho de cada 10 organizaciones contrataron al menos a un trabajador/a extranjero/a que solicitó empleo por su cuenta. Más del 25% de las personas encuestadas utilizaron el método «bola

de nieve». Este consiste en que el empresario/a recibe una recomendación de un potencial trabajador/a extranjero/a por parte de una persona trabajadora establecida. Cinco organizaciones recurrieron a una agencia de empleo, de las cuales dos se pusieron en contacto ellas mismas con la primera, mientras que en las otras tres fue la agencia la que contactó. No obstante, las entrevistas de seguimiento con las personas encuestadas mostraron que, en la mayoría de los casos, la cooperación con las agencias de empleo no resultó de utilidad. Las personas empleadas recomendadas por las agencias solían tener expectativas diferentes y abandonaban el trabajo tras un breve periodo. Esto significaba que el tiempo que el proveedor había dedicado a su formación se perdía.

En general, la contratación de nuevos empleados y empleadas en los servicios sociales de la República Checa se lleva a cabo al estilo convencional, sin una intención concreta de llegar a personas trabajadoras extranjeras. El criterio más importante siempre ha sido la evaluación de las capacidades de la persona solicitante de empleo, incluido su conocimiento del checo. Los responsables de RRHH checos seleccionan a los candidatos/as partiendo principalmente de las referencias y recomendaciones de trabajadores/as actuales o anteriores y de homólogos del sector social o sanitario.

Resumen

El empleo de personas trabajadoras extranjeras en los servicios sociales de la República Checa no es muy habitual. Hay dos razones principales y una «oculta» para ello.

- Los cuidadores/as están en contacto a diario con los usuarios/as y deben entender perfectamente lo que quieren y necesitan. A la hora de comunicarse, no se pueden tolerar malentendidos debidos al desconocimiento del idioma. La situación de los servicios sociales también se complica por el hecho de que los usuarios/as son principalmente personas mayores y con discapacidad.
- Los empleos en el sector de los servicios sociales que los extranjeros podrían desempeñar incluso con peores conocimientos lingüísticos (labores auxiliares de cocina o limpieza) no les resultan atractivos debido a los bajos salarios.

- Los proveedores sienten recelo o temor hacia los exigentes trámites administrativos asociados a las personas trabajadoras extranjeras, especialmente las procedentes de países no pertenecientes a la UE.

Se puede afirmar que la contratación selectiva de personal trabajador para servicios sociales checos no es habitual, pero que cuando se hace es sobre todo a causa de la falta de trabajadores/as adecuados/as en el mercado laboral regional (local). Esto suele ocurrir en las grandes ciudades o más pobladas. Sin embargo, los proveedores de servicios sociales no suelen oponerse a la contratación de personas extranjeras. Como parte del proceso de contratación, siempre se evalúa la capacidad de la persona para realizar el trabajo, incluidos sus conocimientos de checo.

Resultados interesantes de la encuesta

- Los trabajadores/as extranjeras desean integrarse en la sociedad checa (29/35 encuestados).
- Los trabajadores/as extranjeras son aceptados por compañeros/as y usuarios/as sin gran problema (28/39 personas encuestadas).
- Los trabajadores/as extranjeras desean aprender el idioma checo (26/35 personas encuestadas).
- No se puede afirmar explícitamente que las personas trabajadoras extranjeras tengan un bajo índice de absentismo laboral (solo 19/36 personas encuestadas están de acuerdo).
- No se puede afirmar explícitamente que las personas trabajadoras extranjeras tengan un bajo índice de rotación (solo 20/35 personas encuestadas están de acuerdo).
- No se puede afirmar explícitamente que las personas trabajadoras extranjeras valoren su empleo y su trabajo (solo 20/36 personas encuestadas están de acuerdo).
- No se puede afirmar que personas encuestadas tengan menores exigencias salariales (solo 3/36 personas encuestadas están de acuerdo).

Recomendaciones para la inclusión de personal extranjero en el mercado laboral de los servicios sociales (según la encuesta mediante cuestionario)

- Permitir a los proveedores de servicios sociales profundizar en el conocimiento de la contratación de personas trabajadoras extranjeras compartiendo ejemplos de buenas prácticas entre ellos.
- Dada la escasez de personal sanitario en el mercado laboral, utilizar herramientas y medidas adecuadas para fomentar la inclusión de personas encuestadas necesarias en la estructura de los servicios sociales.
- Garantizar cursos oportunos e intensivos de checo centrados principalmente en la comunicación durante la prestación de cuidados.
- Incluir en la formación datos generales sobre la cultura checa, la cultura del cuidado de las personas, la ética, etc., así como sobre el sistema de servicios sociales de la República Checa. Este último también debe estar disponible en línea.
- Proporcionar asesores/as para el empleo del personal extranjero.
- Impartir formación a los empleados/as checos para que comprendan mejor la cultura de los trabajadores/compañeros extranjeros. Este último también debe estar disponible en línea.

Grecia

Este informe presentará la situación actual de los servicios sociales en Grecia (en concreto, los de asistencia social), los elementos que afectan a este sector y la situación de los trabajadores y trabajadoras extranjeras. Además, aportará conclusiones sobre el régimen vigente y propondrá recomendaciones de políticas gubernamentales. La investigación para este informe partió de fuentes tanto primarias como secundarias abiertas.

Impacto de la crisis económica

La crisis económica tuvo un importante impacto negativo en casi todos los sectores de Grecia, incluidos los cuidados de larga duración. Los recortes en la fi-

nanciación pública y los vaivenes económicos para la inmensa mayoría de la sociedad también han influido negativamente en los servicios sociales. Al mismo tiempo, la depresión económica ha creado grandes necesidades de asistencia social y cuidados.

Un ejemplo del impacto de la depresión económica es que en 2011 (al inicio de la crisis) había 95 unidades de asistencia social en funcionamiento, que prestaban servicios asistenciales a 13 377 pacientes. Cuatro años después (2015) solo restaban 44 unidades, que atendían a 9472 pacientes. Por extensión, esto también afectó al número de personal de estas unidades: había 3361 en 2011 y solo 2446 en 2015. El gasto público social real también se desplomó aproximadamente un 18% en el periodo comprendido entre 2007 y 2008 y el de 2012 y 2013.

Condiciones actuales

Los cuidados de larga duración en Grecia presentan graves problemas de organización, apoyo estatal y saber hacer. Además, el progreso y el desarrollo de este sector son muy lentos y se enfrentan a muchos obstáculos. No existe una prestación institucionalizada de servicios para grupos vulnerables, especialmente las personas mayores. Además, a nivel local no existe un registro sistemático de las necesidades de cuidados de larga duración en función del sexo, la edad, el estado de salud, la nacionalidad, el acceso a los servicios, etc. La financiación pública en el sector de los cuidados de larga duración también es ínfima, y el gasto sigue siendo muy bajo dentro de la asistencia sanitaria general.

También hay que tener en cuenta que la sociedad griega considera que los demás miembros de la familia tienen la obligación de ocuparse de sus parientes de mayor edad y de aquellos que necesitan cuidados especiales adicionales. Existe la percepción social de que estos son una característica fundamental de la familia y un deber para con los miembros que los necesitan. Por lo tanto, los cuidados informales dentro de la familia, prestados por parientes o por cuidadores/as remuneradas (principalmente personal trabajador extranjero), desempeñan un papel primordial a la hora de satisfacer dichas necesidades.

La transición de Grecia de una economía agraria a una parcialmente industrializada y, más recientemente, a un sistema que depende sobre todo del sector terciario, ha impedido el desarrollo de formas de solidaridad social y ha fomentado el individualismo y una mentalidad centrada en la familia. Por añadidura, las estructuras de asistencia social no están bien desarrolladas, con lo que este papel lo asume la familia.

Asimismo, la sociedad griega tiene una estructura marcadamente patriarcal. Un aspecto de este fenómeno fomenta la narrativa social de que algunos trabajos son solo para hombres y otros únicamente para mujeres. Un ámbito considerado «femenino» es el de los cuidados de larga duración; por tanto, existe una gran diferencia en la proporción de trabajadores masculinos y femeninos.

Principales proveedores de cuidados de larga duración, especialmente para personas mayores, de Grecia

- Fondos de la seguridad social (principalmente cuidados de enfermería en clínicas privadas para personas mayores con enfermedades crónicas). El alcance y el nivel de cobertura difieren en gran medida entre estos fondos.
- Sanidad pública y estructuras asistenciales.
- Programas de atención a las personas mayores. Están destinados a personas mayores que necesitan ayuda, no pueden valerse por sí mismas, viven solas o no disponen de recursos suficientes para mantenerse a sí mismas y a sus familias en su entorno natural y social.
- La familia (cuidados informales remunerados o no).
- Organizaciones no gubernamentales (ONG), principalmente residencias para personas mayores dirigidas por órdenes religiosas.

Extranjeros en los servicios sociales de Grecia

El personal trabajador extranjero puede trabajar en Grecia si cuentan con la documentación necesaria. Si se acepta su solicitud, se les concede un permiso de residencia de hasta dos años, con posibilidad de prórroga para tres años más (es necesario solicitarlo).

En la década de 1990 se recibió un influjo de extranjeros en Grecia, en su mayoría procedentes de Europa

del Este, y las mujeres, en particular, fueron absorbidas en gran medida por el sector de los cuidados de larga duración. Esta situación se mantiene hoy en día. No hay porcentajes exactos porque fueron absorbidas principalmente por el sector de los cuidados informales. El porcentaje de personas extranjeras que prestan servicios en hogares es muy elevado en Grecia (20,5%); mientras que, por ejemplo, en el Reino Unido es del 2%, y en Estados Unidos solo del 1,2% (2008).

A partir de 2015, la crisis de refugiados hizo que muchas personas trabajadoras extranjeras fueran absorbidas por los servicios sociales (como iniciativa para gestionar la crisis de refugiados). En su mayoría, este personal trabajador extranjeros eran jóvenes menores de 45 años procedentes de países europeos y con estudios universitarios. La mayoría se enfrentaba a jornadas agotadoras, malas condiciones laborales y no recibían formación alguna.

En los últimos años, la mayor parte del flujo de personas inmigrantes y refugiadas que llegan a Grecia procede de países del Gran Oriente Próximo. La inmensa mayoría de estas personas tienen creencias religiosas y sociales concretas, y por ello pueden encontrar obstáculos a su inclusión en el sector de los cuidados de larga duración. Por ejemplo, puede haber una asignación especial de tareas en función de tales creencias, como que los cuidadores solo deban atender a personas de su mismo sexo.

Contratar y retener a personas trabajadoras extranjeras es una tarea mucho más difícil y exigente que en el caso de los locales. Esto se aplica a todos los sectores de la economía y la sociedad. La inclusión de personal trabajador extranjero no puede depender únicamente del sector privado o del personal administrativo de organizaciones y empresas. Debe ser un esfuerzo conjunto del Estado y la sociedad.

El empleo de personas trabajadoras extranjeras en los servicios sociales de Grecia es bastante habitual y de larga duración. Esto se debe a la falta de organización estatal, pues las y los trabajadores carecen tanto de protección institucional como jurídica. En consecuencia, los salarios y las condiciones laborales se han deteriorado.

Hallazgos interesantes

Comparación de los datos de Grecia y la UE

- En 2014, Grecia destinó solamente el 2% del gasto sanitario total a cuidados de larga duración, mucho menos que la media de los 27 Estados de la UE, que es del 15%.
- En 2018, asignó menos del 0,5% del PIB a los cuidados de larga duración. Los únicos países con un gasto inferior son Bulgaria y Eslovaquia.
- Este es el último país de la UE en gasto público en cuidados de larga duración como porcentaje del PIB, tanto actual como previsto.
- En cuanto al porcentaje de gasto de los regímenes públicos en el componente sanitario de los cuidados de larga duración, Grecia ocupa el puesto 21 de la UE.
- La nación helena es la segunda de la UE en lo que respecta a pérdida de ingresos fiscales y de seguridad social debido a la brecha del empleo informal de cuidados como porcentaje del PIB (mujeres de 45 a 64 años).
- Grecia presenta un 34% de cuidados informales, mientras que la media de la UE es del 17%.
- Por otro lado, cuenta con un 63,6% de mujeres dedicadas a los cuidados informales (4º país de la UE), cuando la media de la UE es del 58,8%.
- Según las previsiones de la Comisión Europea (situación hipotética de referencia), el gasto público en cuidados de larga duración como porcentaje del PIB en Grecia aumentará en 0,4 puntos porcentuales, con lo que pasará del 0,5% del PIB en 2013 al 0,9% en 2060.

Conclusiones

En este informe se ha intentado presentar y analizar la situación griega en lo que respecta a los servicios sociales (con especial alusión a los cuidados de larga duración) y la cuestión de los trabajadores/as extranjeras. La situación en Grecia plantea problemas y desafíos. En primer lugar, la sociedad griega no ha desarrollado el sentido de la solidaridad social, papel monopolizado por la familia. La discriminación sexual y la crisis económica han creado problemas adicionales en este sector. Además, la organización y el registro de los cuidadores/as resultan especialmente difíciles debido a la falta de financiación estatal y al hecho de que el cuidado informal está muy extendido.

En cuanto a la inclusión de personas trabajadoras extranjeras en el sector de los cuidados de larga duración, Grecia ha mostrado flexibilidad y un nivel de empleo relativamente alto. Esto se debe principalmente a las razones mencionadas con anterioridad, y ha provocado un aumento de los cuidados informales y un deterioro de los salarios y las condiciones laborales.

De la comparación de los datos cuantitativos se desprende que Grecia se encuentra en una de las peores situaciones en materia de servicios sociales.

Recomendaciones de políticas gubernamentales

En cuanto a los grupos destinatarios del proyecto, podrían aplicarse las siguientes **buenas prácticas para lograr la inclusión de las personas extranjeras en los cuidados de larga duración**:

- El primer y principal obstáculo es el idioma. Deberá impartirse una serie de clases (para obtener un nivel suficiente de comprensión auditiva y expresión oral) bien en el idioma local o bien en un idioma común (por ejemplo, el inglés).
- Otro obstáculo son las cuestiones relacionadas con la subsistencia (por ejemplo, la vivienda, la adaptación a un nuevo país, etc.). En este sentido, las entidades contratadoras podrían ayudar con el diseño de guías sobre estas cuestiones, aunque también existe una necesidad anexa de ayudar a encontrar alojamiento a estas personas.
- Registro de los trabajadores/as y sus necesidades, así como protección jurídica e institucional.
- Salarios adecuados y buenas condiciones laborales.

Recomendaciones de políticas para los grupos destinatarios del proyecto

Contratación

- Ingresos elevados (en función de la vacante).
- Enlaces con la enseñanza universitaria y de formación profesional.
- Campañas de contratación específicas.
- Mejorar la calidad y la presentación de los materiales de contratación y elaborar documentación sobre las oportunidades profesionales.
- Mejorar la visibilidad.

Retención

- Aumentar el salario en función de los servicios ofrecidos.
- Formar al personal en todas las competencias necesarias.
- Formación específica en el uso de nuevas tecnologías y medios digitales.
- Ofrecer apoyo psicológico a las personas trabajadoras.
- Fomentar la resiliencia emocional.
- Reconocimiento de su contribución.
- Modalidades de trabajo flexibles.
- Mejorar las condiciones laborales (horarios, equipamiento, etc.).
- Fomento de la empatía con los grupos de destino.
- El aumento de horas de trabajo y productividad no será de ayuda a largo plazo.

Austria

Acceso de los trabajadores extranjeros al mercado laboral austriaco en general

Formas de inmigración

- **Ciudadanos/as del EEE y Suiza:** en toda la UE, las condiciones del derecho a residencia de los ciudadanos/as del EEE, los y las nacionales suizas y los miembros de sus familias están reguladas de manera homogénea. Ninguno de ellos tiene obligaciones de visado y tienen derecho a residir en el país durante tres meses. Asimismo, ambos grupos tienen derecho a permanecer más de tres meses en virtud de la legislación de la UE si trabajan o reciben formación en Austria y/o disponen de suficientes medios de subsistencia y cuentan con cobertura sanitaria.
- **Inmigración permanente:** las personas nacionales de terceros países, es decir, aquellas que no son ciudadanas del EEE ni suizas, necesitan un permiso de residencia en Austria si desean permanecer más de seis meses. En cambio, para estancias de hasta seis meses, no necesitan solicitar un permiso de residencia, sino un visado. Algunas personas de terceros países también pueden permanecer sin visado hasta 90 días cada 180 días.

- Además, existe la posibilidad de **residir temporalmente** en Austria mediante un permiso de residencia para personas nacionales de terceros países sin intención de establecerse y para **empleos de duración determinada** en el caso de aquellas que deseen trabajar en Austria durante un periodo determinado (por ejemplo, temporeros agrícolas o trabajadores por proyectos).

Tarjeta roja, blanca y roja: si una persona procede de un tercer país y desea vivir y trabajar en Austria, necesita una tarjeta roja, blanca y roja, que pueden solicitar las personas cualificadas de terceros países. Esta tiene una vigencia de 24 meses. Da derecho al titular a establecerse durante un periodo limitado y a trabajar para una entidad empleadora en concreto. Los siguientes grupos de personas pueden obtener una tarjeta roja, blanca y roja en determinadas condiciones:

- Tener unas cualificaciones especialmente elevadas.
- Ser trabajadores/as cualificados en un puesto de difícil cobertura.
- Ser otros tipos de personal esencial.
- Haberse licenciado en una universidad austriaca.
- Ser empleados/as fijas.
- Desempeñar un trabajo fundamental en régimen de autónomo.
- Haber fundado una start-up.

Formas de empleo en Austria

En Austria se puede empezar a trabajar a partir de los 15 años. El contrato de trabajo típico en una relación laboral indefinida con todos los derechos (derecho a vacaciones, protección contra el despido, cobertura de la seguridad social, etc.) y obligaciones que de él emanan es la forma más extendida de acuerdo laboral y la más importante en el sector sanitario y de asistencia social.

Extranjeros en los servicios sociales de Austria

Muchos empleos del sector sanitario y social se consideran puestos de difícil cobertura en Austria:

Extracto de la lista de 68 puestos de difícil cobertura de todo el país en 2022:

- 15. Personal médico.
- 18. Personal sanitario y de enfermería cualificado.
- 61. Especialistas médico-técnicos (terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, logopeda, etc.).
- 65. Auxiliares de enfermería especializados (especialidad en ingesta).
- 66. Auxiliares de enfermería (asistente personal).

Las personas nacionales de terceros países pueden solicitar una tarjeta roja, blanca y roja en calidad de trabajadores cualificados con una vigencia de 24 meses si demuestran, por ejemplo, haber completado una formación profesional en una ocupación de difícil cobertura. En 2020, la tasa de empleo global de Austria era del 72,4%, con un 74% de personas austriacas y un 65,1% de no austriacas empleadas. En 2020, el 24,2% de la población activa (1 038 000 personas) tenía orígenes migratorios (2010: 18,0%). En 2020, las **personas empleadas inmigrantes** trabajaban con mayor frecuencia en los sectores de la manufactura (16%) y el comercio (15%), así como en los de la construcción, la **sanidad y el trabajo social**, además de hostelería (turismo), cada uno con **un 10%**. El 9,9% de la mano de obra de origen inmigrante trabajaba en 2020 en el sector sanitario y de servicios sociales (primera generación; 10,4%, segunda generación: 7,4%). El 19,9% de los hombres y el 22,7% de las mujeres de este grupo trabajaban en el sector sanitario y de servicios sociales en 2020. Los servicios de cuidados y enfermería en Austria contaban con un total de 50 558 empleados/as equivalentes a tiempo completo en 2020 (Estiria: 8145). Las profesiones sanitarias están sujetas a una legislación laboral específica en Austria, como la Ley de Asistencia Sanitaria y Enfermería. Solo es posible desempeñar una de estas profesiones tras haber completado una formación en Austria o si se cuenta con un reconocimiento o nostrificación de aquella adquirida en el extranjero. La mayoría de las personas empleadas inmigrantes en el sector asistencial proceden de Hungría, Eslovaquia, Eslovenia y Rumanía. A finales de 2020, había registradas en Austria más de 60 000 trabajadores/as activas y autónomas en el sector de los cuidados, que trabajaban como cuidadores/as las 24 horas del día en hogares privados. Se trata casi exclusivamente de personas inmigrantes de países cercanos, principalmente de Rumanía y Eslovaquia, que suelen viajar entre Austria y su país de

origen cada dos o cuatro semanas. Siguen teniendo preferencia por su país de origen y, por lo general, no planean ni aspiran a migrar de forma permanente.

Integración en Graz

Hechos, cifras y datos sobre la integración en Graz

- 295 424 personas de casi 160 países vivían en Graz (su residencia principal) a 1 de enero de 2022. 77 411 residentes de esta ciudad tenían una nacionalidad distinta de la austriaca, mientras que 38 978 pertenecían a otros Estados miembros de la UE.
- Los 10 países de origen más comunes eran Croacia (9076), Rumanía (8827), Bosnia y Herzegovina (7160), Alemania (7068), Turquía (5577), Hungría (3494), Siria (3121), Afganistán (3112), Eslovenia (2513) y Rusia (2325).

El siguiente gráfico muestra el número de inmigrantes en GGZ:

Género	Número de personas inmigrantes
masculino	31
mujer	157
Total	188

En GGZ trabajan personas de 48 países. El siguiente cuadro ofrece una visión general de estos países y del número de personas inmigrantes procedentes de cada uno de ellos.

También había un empleado/a de cada uno de los siguientes países: Siria, Zimbabue, Estados Unidos, Países Bajos, Bangladesh, Armenia, Ucrania, Canadá, Nicaragua, Perú, México, Egipto, Somalia, Ecuador, República Checa, Kenia, Túnez, Macedonia, Uganda, Arabia Saudí, India, Montenegro, Afganistán y Nepal.

Proyecto de integración de trabajadores extranjeros en GGZ

En GGZ se está llevando a cabo un proyecto de integración de personal de enfermería colombiano. Las razones para poner en marcha este proyecto son la escasez de personal de enfermería, la falta de pue-

País de origen	Número de personas inmigrantes	País de origen	Número de personas inmigrantes
Rumanía	30	Ruanda	4
Bosnia	20	Hungría	4
Alemania	16	República Dominicana	3
Eslovenia	14	China	3
Croacia	12	Italia	3
Eslovaquia	8	Congo	3
Austria	8	Polonia	3
Irán	5	Chechenia	2
Serbia	5	Iraq	2
Nigeria	5	Turquía	2
Ghana	4	Rusia	2
Kosovo	4	Etiopía	2

tos de formación, las variaciones demográficas y los cambios o salidas profesionales. Como parte del proyecto, 17 personas de Colombia empezarán a trabajar como nuevos empleados/as en las residencias para personas mayores de GGZ en marzo de 2023. Como primer paso, se celebraron talleres con la EMG Academy (escuela de atención sanitaria y enfermería, profesiones de atención social, formación continua y academia de gestión de enfermería). Una vez el personal de enfermería cualificado (DGKP, por sus siglas en alemán) de Colombia llega a Austria, completa un programa de incorporación de dos semanas, así como una formación en GGZ. A continuación, comienzan su trayectoria profesional en la residencia para personas mayores correspondiente como auxiliares de enfermería y asisten a un curso de alemán especializado en terminología médica. Al cabo de un año se produce la nostrificación y se pasa a trabajar como DGKP y, si es necesario, se procede a la reagrupación familiar. El objetivo del proyecto es integrar a personas trabajadoras con una larga trayectoria y competentes en lo profesional.

República Italiana (Región de Friul-Venecia Julia)

Acceso del personal trabajador extranjero al mercado laboral en la República Italiana en general

El estatuto de residencia para los extranjeros depende de su nacionalidad:

- Ciudadanos/as de terceros países (no pertenecientes a la UE) con obligaciones de visado.
- Ciudadanos/as de terceros países sin obligaciones de visado.
- Ciudadanos/as de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza.

Ciudadanos/as de terceros países con obligaciones de visado

Los ciudadanos/as de terceros países (no pertenecientes a la UE) pueden acceder al mercado laboral italiano si residen en Italia o si, al venir del extranjero, están incluidos en una autorización específica (Decreto Flussi). Cada año, antes del 30 de noviembre, la República Italiana define el número máximo («cuota») de personas ajenas de la UE que pueden admitirse en territorio italiano. En ciertos casos especiales, existen determinadas oportunidades aparte de estas «cuotas», como casos de prácticas, actividades profesionales (a excepción de los deportes profesionales) o fines de voluntariado.

Los ciudadanos/as de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza pueden permanecer en Italia por motivos laborales (y en general) sin ningún permiso especial, partiendo únicamente de un documento de viaje o un carné de identidad. Si tienen intención de permanecer en Italia más de tres meses, deben solicitar un certificado de residencia («certificato di residenza»).

Personal extranjero en los servicios sociales de la República Italiana

En julio de 2020, el Instituto Nacional de Estadística italiano (ISTAT) publicó su informe de 2020 sobre el personal extranjero en el mercado laboral en Italia. Incluía una comparación de los datos del bienio anterior, de 2018 a 2019. Esto demuestra que el empleo de extranjeros/as no crece en todos los sectores. Por una parte, se registraron descensos en los sectores de los servicios de la información y la comunicación (6,2%, debido exclusivamente a la disminución de trabajadores/as de la UE), la construcción (-2,9%, a consecuencia una vez más del índice de crecimiento negativo de trabajadores/as de la UE) y otros servicios colectivos y personales (-2,7% en conjunto, correspondiente a una caída del 3,1% del componente de la UE). Por el contrario, el empleo extranjero creció sobre todo en las actividades financieras y de seguros (+8,1%), el transporte y la logística (+7,9%), la agricultura (+6,4%), la industria en sentido estricto (+6,3%) y los servicios inmobiliarios y empresariales (+6,1%).

La situación específica del personal de enfermería en Friul-Venecia Julia

Debido a la carencia de enfermeros y enfermeras en nuestro territorio, nuestra región decidió autorizar una excepción al mecanismo de «cuotas». En concreto, estas normas especiales pueden aplicarse al empleo de personal de enfermería no comunitario residente en el extranjero que trabaje para centros sanitarios públicos o privados o empresas sociales si estas gestionan directamente todo el centro sanitario (o bien un departamento o servicio).

El requisito previo para que se expida la autorización de trabajo es que este personal sanitario cuente con una titulación reconocida por el Ministerio de Sani-

dad, y debe estar inscrito en el registro profesional correspondiente. Las entidades empleadoras interesadas en contratar a personal de enfermería de nacionalidad extracomunitaria deben solicitar la autorización previa para el empleo mediante una solicitud a la Oficina de Inmigración a través del portal del Ministerio del Interior.

La jornada laboral no puede ser inferior a 20 horas semanales. La Oficina de Inmigración transmite de manera telemática la autorización previa al representante diplomático consular en el extranjero, donde el trabajador debe dirigirse para obtener el visado de entrada en Italia. Para ayudar a hacer frente a la grave escasez de personal sanitario y sociosanitario en Italia debido a la actual situación de emergencia por la COVID-19, se permite solicitar la obtención de un reconocimiento temporal de las cualificaciones profesionales sanitarias, así como recibir la cualificación de operador sociosanitario. Se trata de una serie de normas específicas para reconocer las cualificaciones profesionales. Existe una distinción entre personas extranjeras que ya se encuentran en Italia con permisos de residencia válidos y las que aún no han entrado en el país. Para los ciudadanos/as extranjeras ya presentes en Italia, los centros públicos, privados y sanitarios acreditados ante el Servicio Sanitario Regional (SSR, por sus siglas en italiano) y los centros sociomédicos acreditados y afiliados al mismo están autorizados a contratar con carácter temporal a profesionales sanitarios si son titulares de un permiso de residencia que les permita trabajar y, además, estén en posesión de lo siguiente: a) un título obtenido en un país de la Unión Europea y b) pertenencia a un colegio o registro profesional del país de origen; o bien a) un título obtenido en un país fuera de la UE con traducción jurada al italiano, b) pertenencia a un colegio o registro profesional del país de origen con traducción jurada al italiano, y c) una declaración expedida por la autoridad diplomática o consular italiana presente en el Estado de obtención del título que justifique que se cumplen las directivas de la UE. En el caso de los ciudadanos/as extracomunitarios/as que deseen entrar en Italia, deberá realizarse una verificación similar antes de solicitar la autorización previa si el centro pretende contraer una relación laboral con un ciudadano/a extracomunitario/a residente en el

extranjero, en cuyo caso el primero deberá presentar una declaración de la verificación ante las oficinas regionales competentes en inmigración. La entrada en Italia de personal de enfermería procedente de países extracomunitarios que aún no dispongan de permiso de residencia podrá gozar de autorización temporal incluso sin equivalencia del título extranjero si se presenta una declaración del valor del título extranjero, así como la inscripción en el registro de personal de enfermería del país de origen, y se declara que se formalizará una relación laboral para fines relacionados con la emergencia por la COVID-19.

La situación específica de los trabajadores sociales en Italia

Para hacer frente a las ingentes necesidades de asistencia sanitaria tanto en centros sanitarios como sociosanitarios públicos y privados, las regiones y provincias autónomas de Trento y Bolzano pueden organizar módulos de formación sanitaria complementaria no inferiores a 300 horas, la mitad de ellas de prácticas, reservados a personal sociosanitarios que ya esté en posesión del certificado de trabajador social (operatore socio sanitario). Se crearán cursos de formación específicos para identificar y dar el perfil profesional correspondiente a personas trabajadoras sociales con formación sanitaria.

Islandia

Datos básicos de Islandia

- 372 899 habitantes.
- 86 000 personas mayores de 67 años en 2050 (estimación), un 220% más que en 2016.
- 33 000 personas mayores de 80 años en 2050 (estimación), un 300% más que en 2016.
- La esperanza de vida islandesa ha aumentado seis años para los hombres y cuatro para las mujeres desde 1998. La esperanza de vida actual es, por tanto, de 80,9 años para los hombres y 84,1 para las mujeres.
- 2737 plazas en residencias para personas mayores.
- 20 600 personas trabajadoras totales en los servicios sanitarios y sociales.
- Faltan 300 enfermeros y enfermeras colegiados y más de 200 auxiliares de enfermería titulados.

Acceso de trabajadores extranjeros al mercado laboral islandés en general

Hay 61 000 personas trabajadoras extranjeras en todo el mercado laboral, la mayoría procedentes de países de Europa del Este. Se calcula que Islandia necesitará pronto más de 29 000 personas trabajadoras en los sectores de la construcción, los servicios de viajes y la asistencia sanitaria y social. El derecho de las personas extranjeras a trabajar en Islandia está regulado de conformidad con la Ley n.º 97/2002 sobre el derecho de los extranjeros a trabajar y de acuerdo con el Reglamento n.º 339/2005. Por otro lado, el derecho de tal colectivo a residir en Islandia se rige en virtud de la Ley 80/2016 de Extranjería.

Una entidad que pretenda contratar a una persona extranjera de un país no perteneciente al Espacio Económico Europeo o a la Asociación Europea de Libre Comercio debe haber solicitado y recibido un permiso de trabajo antes de que la persona extranjera pueda empezar a trabajar. Es importante mencionar que un permiso de trabajo por sí solo no incluye el derecho a residir en Islandia. En la mayoría de los casos, también ha de obtenerse un permiso de residencia de la Dirección de Inmigración. Si un extranjero procede de un país del Espacio Económico Europeo o de la Asociación Europea de Libre Comercio, no es necesario solicitar el permiso de trabajo. Sin embargo, en función del tiempo que se resida en Islandia, puede ser necesario hacer constar la estancia en los registros de Islandia y obtener un número de identificación nacional, procedimiento también realizado a través de los registros de este país. Debe tenerse en cuenta que la normativa para registrar la estancia varía entre las personas procedentes de países nórdicos y otros extranjeros del Espacio Económico Europeo o de la Asociación Europea de Libre Comercio.

España

Datos básicos de España

- Población española: 47,3 millones (2022).
- PIB: 1 328 922 millones de EUR. La economía española es la cuarta más importante de la UE.
- Gasto social: 28,1% del PIB.
- Personas mayores: 9 310 828, el 19,5% de la población total.

- Total de personas dependientes: 1 356 473, el 3,6% de la población total.
- Porcentaje de personas extranjeros en la población española (2022): 11,68%.
- Personas extranjeras de países no pertenecientes a la UE: 70,81%.
- Personas extranjeras de países de la UE: 29,19%.
- Índice de desempleo total en personas extranjeras (comunitarias y extracomunitarias): 12,66%. (El 4,09% de las personas extranjeras son demandantes de empleo procedentes de países de la UE, y el restante 8,58% de países no pertenecientes a la UE).
- Porcentaje de personas extranjeras que trabajan en los servicios sanitarios y sociales: 5%.

Panorama de la situación del personal trabajador extranjero en España

A largo plazo, los **principales desafíos económicos** de España son:

- El envejecimiento de la población.
- Un elevado nivel de desempleo de larga duración.

La totalidad del **aumento de la población activa** en España en los últimos cinco años se ha debido a la incorporación de personas extranjeras al mercado laboral. Desde 2002, la población en edad de trabajar en España ha disminuido en más de un millón de personas, mientras que la población nacida en el extranjero ha aumentado casi 4,2 millones. Existe una importante **falta de integración laboral de la población extranjera** en diversos ámbitos: actividad, empleo, condiciones laborales, desempleo y salario. Los **menores índices de actividad de las personas extranjeras** en la mayoría de los tramos de edad potencialmente activos deben interpretarse como un indicio de la falta de integración laboral de este grupo poblacional.

Un análisis de género revela una **penalización adicional a la integración para mujeres nacidas en el extranjero**, tanto si se compara con las extranjeras como si se contrasta su situación laboral con la de las españolas.

- El desglose por sexos revela que, al igual que en el caso de la población española, las mujeres extranjeras tienen un índice global de actividad inferior (65%) que el de los hombres (71%).

- En cuanto a las trabajadoras extranjeras, existe una doble diferencia en la integración laboral femenina. En primer lugar, las diferencias de empleo por sexo de los extranjeros son muy relevantes para todos los grupos de edad, en este caso en detrimento de las mujeres. En segundo lugar, también son claras las diferencias en términos de empleo de las mujeres extranjeras con respecto a las españolas.

Una de las razones del déficit de integración laboral de la población extranjera es la **falta de residencia legal** de una parte considerable de los extranjeros que, por razones obvias, dificulta su acceso al mercado laboral. Un simple cálculo muestra que el número de personas que reside de manera irregular en nuestro país ronda al menos las 150 000 personas. Es posible que algunos de estas personas residentes irregulares trabajen de manera informal, pero, en cualquier caso, esto sigue siendo un grave impedimento para la plena integración laboral. El análisis del **nivel de cualificación** revela apreciables diferencias entre españoles y extranjeros. La presencia relativa de personas extranjeras es más acusada en empleos que requieren menores cualificaciones. Del mismo modo, el déficit de inserción laboral de población extranjera con estudios superiores es muy evidente. Las diferencias en las **condiciones laborales** ilustran la escasa integración de los trabajadores/as extranjeros/as en el mercado laboral español. El porcentaje de contratos temporales es de casi el 36% entre la población extranjera, frente al 23,4% de los españoles. En cuanto a los **ingresos**, la brecha salarial por nacionalidad (entre población española y extranjera) es del 34%. Esta diferencia bruta es ligeramente superior en el caso de las mujeres extranjeras (37%) que en su contraparte masculina (35%).

El sector asistencial en España y el impacto de la crisis de la COVID-19

La pandemia de la COVID-19 supuso un punto de inflexión en la dinámica de recuperación de los servicios sociales españoles. El coronavirus hizo mella en el importante crecimiento del PIB de años pasados, el desempleo se disparó un 22% en 2020 y el número de afiliados a la Seguridad Social cayó un 2%. Sin embargo, en 2020 ya se observaba escasez de personal sanitario, médicos especialistas y profesionales

de enfermería. La economía repuntó en 2021 con un aumento del PIB del 5%, aunque el crecimiento se ralentizó a principios de 2022. A pesar de haberse observado una leve mejora en la financiación estatal y autonómica durante el periodo comprendido entre 2016 y 2021, la estructura y prestación de estos servicios sigue presentando el mismo conjunto de deficiencias estructurales, e incluso se han acentuado.

Por ejemplo, en 2021 en los servicios sociales de atención primaria solo había un profesional por cada 2064 habitantes; las plazas residenciales para personas mayores eran muy limitadas, con 2,7 por cada 100 adultos de más de 65 años; mientras que el servicio de ayuda a domicilio sólo cubría a 4,9 beneficiarios/as por cada 100 mayores de 65 años y una intensidad media mensual de 17,8 horas. Años de austeridad, recortes, falta de inversiones y privatizaciones han empeorado la situación y proyectan un futuro sombrío. El fenómeno se da en todo el Estado debido a recortes acumulados en la financiación estatal del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) de 6321 millones de EUR por parte de la Administración del Estado, y de 4070 millones de EUR del lado de las comunidades autónomas (CCAA).

Además de la patente falta de profesionales, este sector se caracteriza por un elevado grado de precariedad, falta de reconocimiento social, temporalidad y bajas cualificaciones. La situación es grave, más aún si tenemos en cuenta los próximos años, en los que los problemas económicos seguirán creciendo debido a la geopolítica internacional y el progresivo envejecimiento de la población. Saber que otros países europeos viven situaciones similares no resta importancia ni gravedad al problema. Si se observa el caso español, parece que algunos gobiernos y administraciones públicas se han dado por vencidos o siguen negándose a admitir la importancia de los servicios sociales y del SAAD y, en la mejor de las circunstancias, han decidido mantener el patrón de ceder la respuesta a las situaciones más vulnerables a organizaciones sin ánimo de lucro. El Grupo Social Lares cree que algunas propuestas y alternativas podrían mejorar la situación en años venideros. Todo lo que se necesita es compromiso y valentía por parte de los líderes políticos y los funcionarios públicos para asumir el problema y proponer soluciones.

Diagnóstico de la situación actual

El reconocimiento oficial del **estatuto del cuidador** es bastante reciente en España. No se formalizó hasta 2006, junto con la aprobación de la legislación sobre atención a la dependencia, que introdujo el derecho de todas las personas a recibir cuidados hasta el final de su vida.

España cuenta con dos **programas principales de atención**:

1. El **Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)**, que emplea a 603 900 personas, de las cuales 339 600 trabajan en residencias para personas mayores y 264 300 en otros centros. Muchos trabajan a tiempo parcial, casi un tercio son temporales y el 20% son personas extranjeras. Aunque en 2020 el gobierno acordó mejorar sus condiciones laborales, este compromiso sigue sin materializarse.
2. El **Plan Corresponsables** es una nueva iniciativa de la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género que pretende garantizar los cuidados como un derecho universal, con independencia de la situación laboral de las personas beneficiarias, así como promover la igualdad entre mujeres y hombres. Este programa busca diseñar sistemas integrales de atención que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, el Estado, el mercado laboral, las familias y la comunidad con el fin de atender las diferentes necesidades de cuidado de la población.

Aunque España siempre ha tenido una pronunciada tradición de cuidados familiares, más de **600 000 personas se han incorporado al sector de los cuidados profesionales** en los últimos años, de las cuales aproximadamente 274 000 cuidan de personas mayores en sus propios hogares y 346 000 en centros. De hecho, de **todas las personas trabajadoras domésticas de la UE, el 28% trabaja en España**.

El sector de la dependencia en España nació débil, pues nunca ha contado con **financiación** suficiente, apenas el 0,7% del PIB; además, tiene un carácter descoordinado, pues las 17 comunidades autónomas lo gestionan cada una a su modo. Esto se ha traducido en que, durante muchos años, los cuidados siguieran en manos de las familias y los cuidadores/as informa-

les. Con el tiempo, el sector se ha profesionalizado, si bien con una peculiaridad: aunque es un servicio público, al igual que la sanidad y la educación, está gestionado en gran medida por empresas privadas. Dentro del sector sanitario, casi el 80% de su gestión es pública y el 20% privada. En la atención a la dependencia ocurre a la inversa, pues un 77% de la gestión es privada y un 23% pública, según la FSS (Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios), organización afiliada a CCOO que representa a las personas trabajadoras de los servicios sociales y sanitarios.

Hoy en día, el sector de los cuidados sigue **presentando una elevada feminización**. De los 1,8 millones de personas que trabajan en actividades de asistencia y servicios sociales, el 74,5% son mujeres.

El cálculo más reciente es que unas 300 000 personas inmigrantes están empleadas en situación irregular, de los cuales 70 000 son mujeres que trabajan como amas de casa y cuidadoras en hogares familiares. Esto significa que hasta el **23% de las personas trabajadoras extranjeras empleadas en situación irregular** son personal doméstico, el grupo laboral más común entre la población extranjera empleada en situación irregular y que supera, con creces, a los hombres que trabajan como temporeros (6%) o en el sector de la construcción (9%). Esta realidad se debe no solo a la demanda de trabajadoras, sino también a la falta de control del sector y al peso tradicional de la economía sumergida en este sector.

Según diferentes estudios realizados en distintos municipios por la Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales, existe un **déficit de personal de en torno al 20%**. El sector sanitario ha calculado el déficit de profesionales en 300 000. En servicios sociales no se dispone de una estimación concreta, pero es probable que la cifra sea superior.

400 000 personas trabajaban en el SAAD en 2020, el 73% en el sector residencial y el 27% en el no residencial. Aproximadamente el 20% de las personas empleadas (unas 80 000) en el sector asistencial eran de nacionalidad extranjera, la mayoría empleados en servicios no residenciales.

Entre 2009 y 2018 se crearon una media de 82 900 empleos en el sector, pero en 2021, por primera vez en la historia, el SAAD **frenó la creación de empleo** y se perdieron unos 7000 puestos de trabajo.

En total, existen 283 694 empleos directos asociados en virtud de la Ley de Dependencia (LAPAD) y se calcula que 19 500 puestos desaparecieron en el sector en los últimos siete años.

Los datos indican que no se trata de un problema puntual que ocurra solamente en la actualidad. Al contrario, es una situación que se prolonga desde hace varias décadas y que dificulta el trabajo en los servicios sociales. Este **déficit de recursos humanos**, lejos de ser temporal, se está convirtiendo en estructural.

La explicación de este problema no es sencilla. No hay que olvidar muchos factores determinantes si pretendemos hacer un diagnóstico preciso, necesario para cualquier propuesta de intervención.

La insuficiencia de las asignaciones presupuestarias constituye el principal obstáculo para paliar esta situación, pero no es el único. Las administraciones públicas no consideran prioritarias las actividades asistenciales, por lo que los presupuestos siguen sin cubrir las necesidades reales del sector. Otros aspectos que dan lugar a esta falta de cuidadores son los salarios insuficientes, la precariedad, la temporalidad, la falta de reconocimiento social, la carencia de incentivos, los horarios rotativos, la ausencia de proyección profesional y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Todo ello se amalgama en un cóctel que perpetúa la insuficiencia de personal en los servicios sociales.

El problema no es solo que los servicios sociales **carezcan de personal suficiente**, sino que el existente abandona el sector en busca de **mejores condiciones**.

La llegada de la pandemia puso de manifiesto muchas de las deficiencias existentes en el sector sanitario y de la asistencia social. La escasez de trabajadores/as, en especial de personal altamente cualificado, es una

de estas lagunas e interfiere **en la calidad de la asistencia**.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2030 faltarán 18 millones de profesionales sanitarios en todo el mundo. Según una encuesta realizada por la Society for Human Resources Management, antes de la oleada de la pandemia, el 46% de las y los profesionales de RRHH afirmaba que resultaba muy difícil cubrir vacantes de personal médico, de enfermería y especialistas cualificados/as. Esta situación afecta tanto al sector sanitario como al social, incluidos los servicios sociales.

En los servicios sociales, la falta de personal cualificado es generalizada y afecta a diferentes puestos: médicos/as, personal de enfermería, trabajadores sociales, auxiliares de enfermería, gerontólogos/as o educadores sociales, pero también personal administrativo y de limpieza. Hace años, los problemas más acuciantes se daban en aquellos puestos que solo exigían cualificaciones inferiores, pero, debido a la competencia del sector público, la falta de profesionales está afectando a todos los empleos.

Vivimos en un mundo de incertidumbre, en el que las personas valoran mucho la estabilidad laboral, y los servicios sociales no ofrecen lo que se demanda. La temporalidad sigue siendo muy elevada. Esta situación no es atractiva para las personas demandantes de empleo. En los últimos años, la sanidad pública se ha convertido en un competidor para la contratación de profesionales cualificados, pues ofrece mejores condiciones laborales. De ahí que la fuga de profesionales hacia la sanidad pública sea una constante.

Lares cree que ya es el momento de proponer políticas valientes y audaces que permitan, tras una ligera adaptación, dar respuesta a estas carencias.

Acceso del personal trabajador extranjero al mercado laboral en España

España es uno de los **principales países receptores de inmigración** del mundo, en décima posición en la clasificación de la Organización Internacional para las Migraciones. La población extranjera en España es de aproximadamente 4,7 millones de personas,

lo que equivale a cerca del 11% de la población, de la cual el 70% es de origen comunitario y el 30% extracomunitario, Esto supone el 13% de la población activa. Excluyendo los servicios sanitarios, la **población inmigrante** representa el 21% de las personas trabajadoras en el **sector de los cuidados** dentro del sistema institucionalizado de servicios sociales (incluido el SAAD), y las mujeres inmigrantes constituyen casi el 20% de las personas trabajadoras en la primera línea de cuidados. España, al igual que otros países, sigue manteniendo en vigor **leyes y normativas que dificultan en gran medida el acceso al mercado laboral de las personas procedentes de otros países**. Esta legislación dificulta el acceso al mercado laboral, pero no lo impiden; lo que sí consiguen es precarizar de manera considerable el acceso al mismo, con lo que se desperdicia el potencial de estas personas y se las obliga a aceptar a unas condiciones de trabajo totalmente inaceptables. No es de extrañar, por ende, apreciar un cierto grado de abandono del puesto de trabajo en cuanto surge la posibilidad de conseguir otro con mejores condiciones.

La modificación de la Ley de Extranjería (en vigor desde el 16 de agosto de 2022) permite que las y los estudiantes extranjeros puedan optar a permisos de residencia y trabajo tras dos años de estudios, así como a la contratación colectiva en los países de origen, situación que supone una ventana de oportunidad en cuanto a los esfuerzos por cubrir la demanda de mano de obra en el sector del SAAD. Ha llegado el momento de que el Gobierno **adapte estas leyes a las necesidades reales** del país. Necesitamos a estas personas trabajadoras, por lo que debemos garantizar unas condiciones que les permitan acceder al mercado laboral en condiciones normales. Esto exigirá un mejor modelo de atención, pero los beneficios serán mucho más amplios: creación de empleo, reducción de la precariedad y la temporalidad, aumento de la recaudación fiscal y cohesión social. Las personas procedentes de otros países ya son **esenciales para el actual modelo de bienestar** en España y en los países de la región. Si un día decidieran abandonar sus puestos de trabajo, descubriríamos la fragilidad de nuestro sistema y nuestra enorme dependencia de ellos. Es justo que compartan las ventajas del estado de bienestar en la misma medida que nosotros.

Grupo Social LARES: recomendaciones

- **Se debe aumentar el presupuesto destinado a servicios sociales.** Para que esto funcione, los responsables políticos deben entender que los gastos sociales suponen una inversión. Por cada euro invertido en ellos, la sociedad ahorrará al menos el doble en futuras inversiones forzosas para paliar las situaciones más dramáticas de vulnerabilidad social.
- **Resulta imprescindible crear una legislación adecuada** fundamentada en la atención a todas las personas, especialmente a las más vulnerables, y que considere el bienestar de los ciudadanos una prioridad absoluta.
- **Es necesario aumentar la proporción de profesionales** en relación con el número de usuarios/as.
- **Igualmente, se debe entender que las políticas públicas de servicios sociales tienen un carácter estatal,** no gubernamental, y que deben idearse y aplicarse con el mayor consenso posible.
- **Facilitar y favorecer el acceso de la población inmigrantes al mercado laboral de los servicios sociales,** ya que pueden ofrecer una profesionalidad óptima en el ámbito asistencial.
- **Asimismo, urge organizar la llegada en masa pero filtrada de personas nacidas en otros países** que tengan la capacidad y el deseo de trabajar en los servicios sociales.
- Sería fundamental flexibilizar la normativa que permite validar los estudios relacionados con la asistencia en otros países. La burocracia no debe ser un freno para el estado del bienestar.
- Se debe fomentar una formación profesional asistencial que permita adquirir conocimientos prácticos, aunque esta no siga los cauces reglamentarios tradicionales.
- Es preciso extender y ampliar todas las mejoras que pueden aportar las tecnologías de la información y la comunicación e impulsar el desarrollo tecnológico.
- Conviene desarrollar campañas de sensibilización y prestigio social para las personas trabajadoras de los servicios sociales en general, y las cuidadoras en particular.
- **Es de vital importancia reducir el empleo temporal y la precariedad laboral.**
- Se debe fomentar el pago de salarios dignos en todo el sector.

- Urge facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Debemos promover canales de formación** para facilitar la incorporación de nuevos trabajadores.
- Finalmente, ha de actualizarse la bolsa de cuidadores/as para agilizar los tiempos de acceso a los puestos de cuidador/a.
- Las comunidades autónomas españolas deberían poner en marcha, para emergencias como la vivida durante la pandemia, **programas de formación de urgencia** para el personal de atención directa sin cualificación profesional.
- Las comunidades autónomas españolas deben **mejorar la coordinación,** especialmente entre los ministerios de empleo, educación, servicios sociales y sanidad con el fin de encontrar soluciones a esta falta de profesionales sociales y sanitarios.

Si se aplican estas medidas, se encontrará una solución a la falta de recursos humanos para los servicios sociales, lo que a su vez redundará en un mayor desarrollo del estado de bienestar, la cohesión social y la autoestima social. No olvidemos que el grado de desarrollo de una sociedad se mide por el trato que dispensa a sus miembros más vulnerables.

Somos plenamente conscientes de las dificultades que entraña la aplicación de algunas de estas medidas; en ciertos casos por problemas presupuestarios y, en otros, por una visión cobarde de la política en la que es más importante no tomar medidas arriesgadas por el riesgo a sufrir ataques mediáticos y populistas, que impulsar iniciativas que realmente favorezcan a amplias capas de la población. Ha llegado la hora de que la clase política de alto nivel afirme claramente que necesitamos personal trabajador inmigrante si queremos mantener el actual estado de bienestar. Frente a posiciones demagógicas, racistas y xenófobas, es hora de afrontar la realidad y declarar que estas personas inmigrantes no solo no nos quitan el trabajo, sino que permiten mantener nuestro modelo de bienestar y son imprescindibles para desarrollar un modelo de atención de calidad que no deje a nadie atrás.

8. Bibliografía

República Checa

Association of Social Services Providers Czech Republic. (2022). Questionnaire-based Survey of Service Providers and Foreign Workers, April-May 2022.

Ministerio del Interior de la República Checa. (2023). Employee Card. <<https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21849989&doctype=ART>>

Grecia

«Long-Term Care Report Trends, Challenges and Opportunities in an Ageing Society, Volume I». (2021). Brenda, Georgia y Periklis Rompolas. (2019). LONG-TERM CARE: GREEK REALITY. Zenodo, 1 de octubre de 2019. DOI: 10.5281/ZENODO.3692433.

ESPN Thematic Report on Challenges in Long-term Care, Greece. (2018).

Lyberaki, Antigone. (2021). «Migrant Women, Care Work, and Women's Employment in Greece». Feminist Economics. Informa UK Limited, julio de 2011. DOI: 10.1080/13545701.2011.583201.

Teloni, Dimitra-Dora, Dedotsi, Sofia y Telonis, Aristeidis G. (2020). «The Refugee 'Crisis' and Social Services in Greece: Social Workers' Profile and Working Conditions». European Journal of Social Work, 23 (6). pp. 1005-1018. ISSN 1369-1457.

Austria

«Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft & Bundesministerium für Inneres». (2022). <<https://www.migration.gv.at/de/service-und-links/impressum.html>>; <<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung>>; <<https://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/arbeiten/beschaefigungsformen/>>

Expertenrat für Integration. (2022). Integrationsbericht Wien.

Ciudad de Graz (2022). «Zahlen, Daten und Fakten zur Integration in Graz». <https://www.graz.at/cms/beitrag/10237914/7906961/Zahlen_Daten_und_Fakten_zur_Integration.html>

FORBA. (2021). «Transnationale Betreuungs- und Pflegekräfte in europäischen Privathaushalten». <https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriften/studien/gesundheitundpflege/Transnationale_Betreuungskraefte_20210420.pdf>

Statistik Austria. (2021). «Betreuungs- und Pflegedienste». <<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialeleistungen/betreuungs-und-pflegedienste>>

Statistik Austria. (2021). Statistisches Jahrbuch. «Migration & Integration. Zahlen Daten Indikatoren.»

República Italiana (Región de Friul-Venecia Julia)

Ministerio de Trabajo y Política Social. (2023). «Ingresso e soggiorno per lavoro in Italia». <<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-italia/Pagine/Ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-Italia.aspx>>

Ministerio de Trabajo y Política Social. (2023). «Assunzione del lavoratore cittadino UE in Italia». <<https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/SDG-Assunzione-del-lavoratore-cittadino-UE-in-Italia?language=it>>

Ministerio de Trabajo y Política Social. (2020). X Rapporto annual. <<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Decimo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202020/X-Rapporto-Annuale-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.pdf>>

Ministero dell'Interno. (2023). «Trasferimento temporaneo/permanente in un altro Stato membro» | Single Digital Gateway. <[https://sdg.interno.gov.it/it/d1-trasferimento-temporaneo-o-permanente-in-altro-stato-membro#:~:text=191\)-,Trasferimento%20temporaneo%20in%20un%20altro%20Stato%20membro%20%2D%20Soggiorni%20di%20durata,identit%C3%A0%20valido%20per%20l'espatrio](https://sdg.interno.gov.it/it/d1-trasferimento-temporaneo-o-permanente-in-altro-stato-membro#:~:text=191)-,Trasferimento%20temporaneo%20in%20un%20altro%20Stato%20membro%20%2D%20Soggiorni%20di%20durata,identit%C3%A0%20valido%20per%20l'espatrio)>

«Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia - Infermieri». (2020). <<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/servizi-lavoratori/FOGLIA99/FOGLIA13/#:~:text=Il%20datore%20di%20lavoro%20interessato,portale%20del%20Ministero%20dell'Interno>>

Islandia

Dirección de Inmigración de Islandia. (2023). <<https://island.is/en/o/directorate-of-immigration>>

España

Informe sobre el mercado de trabajo de los extranjeros, 2023. (Datos de 2022). <<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publicaciones-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>>

Informe sobre la Integración de la población extranjera en el mercado laboral español. (2022). <<https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>>

International Trade Union Confederation (ITUC) Report on Care - Putting the Care Economy in Place. Trade Unions in Action Around the World. (2022). <<https://www.ituc-csi.org/ituc-report-on-care-2022-en?lang=en>>

Informe: La Inmigración en España: Efectos y Oportunidades. (2019). <<https://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf/eae2d5b3-dc20-5683-2763-1b24bb5c0173>>

Esenciales y sin derechos o cómo aplicar el Convenio de la OIT para las trabajadoras del hogar. (2021). <<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>>

