

Definición de los pasos pertinentes de formación que posibiliten la inclusión

D.R.E.S.F.I. Paper

Strategic Partnership – Erasmus+
Project Number: 2016-1-DE02-KA204-003276

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Definición de los pasos pertinentes de formación que posibiliten la inclusión

Documento de trabajo

Este documento trata de describir los pasos para facilitar la inclusión de los migrantes en el país de acogida basándose en el supuesto de que un trabajo adaptado a las habilidades y calificaciones reales, es el factor clave para una integración exitosa. La segunda parte del documento proporciona ejemplos de herramientas que se pueden utilizar, ya sea directamente, o después de la adaptación del migrante o el asesor.

Resumen

1 Pasos y prioridades	2
1.1 Primer contacto (Paso 1)	2
1.2 Diagnóstico, valoración personal y profesional (Paso 2)	2
1.3 Elaboración de un plan de acción (Paso 3)	3
1.4 Apoyo para la implementación del plan de acción (Paso 4).....	4
1.4.1. Apoyo para el desarrollo de redes y visibilidad	4
1.4.2. Apoyo para la preparación de entrevistas de trabajo	4
1.4.3. Apoyo para valorizar la experiencia laboral y el aprendizaje previo	5
2 Herramientas de apoyo	
2.1 Herramientas para evaluar el nivel del idioma	5
2.2 Herramientas para evaluar habilidades y competencias	5
2.3 Cuestionario para detectar experiencia previa.....	5
2.4 Cuestionario para valorar la experiencia migratoria.....	6
2.5 Herramienta para vincular experiencias previas con habilidades, hacia la elaboración de un portfolio...7	
2.5.1 Mapas visuales de mi experiencia	7
2.5.2 Resumen de experiencias	8
2.5.3 Presentación de nuestra experiencia.....	8
2.5.4 Habilidades y competencias	9
2.6 Lista de verificación para evaluar la ruta de integración	10+11
2.7. Información adicional.....	12
2.7.1 EuroPASS europeo	12
2.7.2 Visualización de trabajos / profesiones y habilidades	12
2.7.3 Ejemplos de dibujos para identificar trabajos	13
2.7.4 Ejemplos de dibujos para identificar habilidades.....	14

1 Pasos y prioridades

1.1 Primer contacto (Paso 1)

El primer contacto cara a cara con el migrante debería prepararse mediante la combinación de información escrita y oral (teléfono). Dígale a la persona que traiga todos los documentos que puedan facilitar la comprensión de la experiencia anterior (diplomas, certificados escolares, certificados de empleo...).

La primera parte de la entrevista comienza con una fase de bienvenida e información en locales cómodos que permiten la confidencialidad, con la presencia de un traductor / intérprete / mediador, si es necesario. Los objetivos son:

- Crear un clima de confianza.
- Informar sobre las modalidades de evaluación de habilidades (cómo pasaremos nuestro tiempo juntos, cuáles son los objetivos).

Actitud: empatía y guía.

Herramientas:

- Preguntas abiertas
- Reformulación

1.2 Diagnóstico, valoración personal y profesional (Paso 2)

Duración: 3 horas (más tiempo puede ser necesario)

Objetivos:

- Hacer una valoración de las fortalezas y debilidades.
- Explicar la experiencia laboral en el país de origen
- Recopilar datos sobre:
 - Educación
 - Diplomas, fechas y lugares de obtención.
 - Experiencias de trabajo descritas en términos de las principales competencias requeridas, dominadas por el migrante (el director puede usar el marco de referencia nacional que describe los trabajos en términos de las competencias necesarias).
 - Los descansos y límites para el empleo (determinados después de la situación personal con respecto a la vivienda, la movilidad, los recursos, la situación familiar).
 - Situación real (apoyo social, inscripción en una agencia de empleo, tipos de trabajo buscado, participación en un programa de formación...).
- Evaluar el nivel en el idioma del país de acogida para poder prescribir un número apropiado de horas de formación.
- Valorar la trayectoria y experiencia personal y profesional del migrante.

Durante esta entrevista, el orientador/entrevistador animará al migrante a organizar y desarrollar un portfolio (el trabajo iniciado en la entrevista debe continuar después, de manera autónoma, por parte del migrante).

1.3. Elaboración de un plan de acción (Paso 3)

El plan de acción se prepara después del paso de la evaluación en colaboración con el migrante. Se organiza principalmente en torno a la cuestión del empleo: ¿Se cumplen las condiciones clave para encontrar un trabajo adaptado a la cualificación del migrante?

Condiciones	Sí	En caso afirmativo, acción necesaria	No	Si no, acción necesaria
Se cubren las necesidades básicas				Organizar un apoyo social.
Nivel de idioma suficiente		Preparar un plan de promoción individual (incluido CV, portfolio ...)		Acceso a cursos de idiomas
Habilidades adaptadas a la demanda		Preparar un plan de promoción individual (incluyendo CV, portfolio ...)		Acceso a programa de formación
Cualificaciones transferibles				Acceso a programa de formación
Diploma o certificado del país de origen		Solicitar un certificado por correspondencia al punto de contacto nacional de ENIC-NARIC		Si existe una experiencia laboral, posibilidad de validar el aprendizaje previo.
Conocimiento del ambiente de trabajo en el país de acogida		Preparar un plan de promoción individual (incluyendo CV, portfolio ...)		Adquirir una experiencia de trabajo

Independientemente de la situación del migrante con respecto al acceso al empleo, se pueden realizar algunas acciones, que son:

- Compromiso de una validación del procedimiento de aprendizaje previo.
- Continuación del portfolio.
- Planificar una estrategia de promoción individual.
- Adquirir una experiencia laboral local.

El orientador/entrevistador debería motivar al migrante a hacerlo y explicar el procedimiento en el país de acogida. También informará sobre un posible apoyo para implementar el plan de acción.

En particular, la organización del período de práctica en empresas locales se aconseja por las siguientes razones:

- Para adquirir conocimiento de la cultura local / nacional de la empresa.
- Para ganar confianza en el uso del idioma del país de acogida en un contexto de trabajo
- Para descubrir los empleos y el contexto laboral en el país de acogida.
- Para darse a conocer a los empresarios
- Para obtener certificados de empresas locales
- Para desarrollar una red local

Si no hay posibilidad de una experiencia laboral en el mercado competitivo, es posible también desarrollar actividades de voluntariado.

1.4. Apoyo para la implementación del plan de acción (paso 4)

1.4.1. Apoyo para el desarrollo de redes y visibilidad

Conocer las empresas e identificarse

Darse de alta en una agencia de empleo es el primer paso que tiene que dar cualquier demandante de empleo. Esto permite tener acceso a un asesoramiento individualizado y también a la información sobre las empresas locales y sus necesidades de empleo.

Desarrollar un conocimiento de las empresas es útil para futuras solicitudes y entrevistas, y al mismo tiempo permite identificar a las personas y ser identificado. Pueden utilizarse fuentes tales como anuarios en línea, buscadores, agencias de empleo, centros de orientación e información de la profesión, sitios web de la empresa.

Difusión de CV

- Apuntarse en sitios web de empleo
- Apuntarse en los portales de empleo o en sitios web de las empresas
- Enviar CV por correo

Red de contactos

La red de contactos se hace por medio de:

- Identificar todas las fuentes (agencias de empleo, centros de información, bolsas de trabajo municipales...);
- Participar en ferias de empleo;
- Involucrarse en asociaciones de desempleados;
- Pedir información a las empresas a través de contactos directos con los trabajadores;
- Involucrarse en voluntariado y otras actividades como el deporte, participación social y cívica, apoyo de actividades escolares.

Redes sociales

Participar en actividades online es útil para conseguir una buena reputación, que las empresas tendrán en cuenta. Esto incluye foros, redes sociales de carácter general como Facebook y redes de carácter profesional como LinkedIn (depende de cuál sea más común en el país receptor)

1.4.2. Apoyo para la preparación de entrevistas

Preparar mensajes clave para convencer y negociar (será útil en la solicitud de empleo y en la entrevista).

Preparar al migrante sobre la existencia de prejuicios y cómo contrarrestarlos ya que estos prejuicios son el principal obstáculo para el empleo al que se enfrentan los migrantes en países de la Unión Europea.

Informar a la persona de las leyes existentes contra la discriminación así como del apoyo disponible. Cada país de la UE ha integrado las leyes europeas contra la discriminación en su propia legislación y hay puntos de contacto específicos de ayuda.

Ayudar a la persona a valorar su origen migrante

Características que pueden resaltarse en la búsqueda de un trabajo:

- El conocimiento de distintos idiomas, las empresas pueden necesitar idiomas “no tan comunes”
- El conocimiento de otras culturas
- El conocimiento de otros países puede ser útil para fines comerciales y de ventas: la apertura de nuevos mercados, siendo conscientes de las necesidades o preferencias de los clientes potenciales, el uso de redes y sistemas extranjeros, la adaptación del marketing.
- El conocimiento de diferentes técnicas de trabajo puede ayudar a mejorar algunas ya existentes.

La experiencia de la migración y la propia ruta de migración es la prueba de que la persona es capaz de

D.R.E.S.F.I. Paper - “Boosting Individual Competences” (BIC) – Strategic Partnership – Erasmus+ Project Number: 2016-1-DE02-KA204-003276 - a partner work based on Greta du Velay - Working document

adaptarse y poder hacer frente a diversas situaciones (incluyendo las más difíciles en algunos casos). Estas habilidades son útiles en la mayoría de las empresas que requieren la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de adaptarse a los cambios de ambientes, la flexibilidad en las condiciones laborales.

La inmigración también muestra que la persona está motivada y es capaz de gestionar un cambio importante de proyecto.

Al aprender un nuevo idioma (el del país que acoge) y nuevos códigos culturales, el migrante muestra la capacidad de aprender y de administrar un proceso de aprendizaje a lo largo de la vida que es clave para cualquier trabajador.

Ver las cosas desde una perspectiva diferente, con una cultura e historia distintas, con otros valores permite facilitar el desarrollo y la introducción de innovación en una empresa ya que un pequeño cambio a veces es necesario para introducir otros.

1.4.3. Apoyo para valorar la experiencia laboral y el aprendizaje previo.

Dependiendo del estado de la legislación y de los procedimientos administrativos en cada país, se puede proporcionar algún apoyo para comenzar una validación del aprendizaje previo en el país de acogida si no hay ninguna equivalencia o correspondencia directa de titulación.

2. Herramientas de apoyo.

2.1 Herramientas para evaluar el nivel del idioma.

Cada país/organización ha especificado el método y las herramientas para ese propósito, de acuerdo con el Marco Común de Referencia para las Lenguas (MCER, o CEFR en inglés).

2.2 Herramientas para evaluar las habilidades y competencias.

Dependiendo de la categoría de las habilidades y competencias que necesitemos evaluar, hay una variedad de métodos y herramientas de apoyo que se pueden usar para la evaluación, tanto en un contexto de trabajo como en una organización, tales como un centro de formación profesional o asesoramiento laboral.

2.3 Cuestionario para detectar la experiencia previa.

En tu país de origen (o en un país de tránsito)

¿Qué trabajo(s) hiciste?

¿Dónde lo hiciste?

¿Cuándo y cuánto tiempo lo estuviste realizando?

¿Cuántas horas al día trabajabas?

¿Cuántos días a la semana?

¿Era en el interior de un edificio o al aire libre?

¿Qué herramientas usaste?

¿Qué actividades llevaste a cabo?

¿Qué competencias/habilidades se requerían?

¿Qué cualidades personales fueron necesarias?

¿Necesitaste un diploma o certificado?

¿Qué aprendiste trabajando?

.....
.....

¿Necesitaste equipo de seguridad?

¿Tuviste que seguir algún protocolo de seguridad en concreto?

.....
.....

¿Era un trabajo peligroso?

¿Trabajabas solo o en equipo?

¿Cómo te comunicabas con tus compañeros (por escrito, oralmente)?

¿Necesitabas transmitir instrucciones?

¿Usaste documentos escritos?

¿Tuviste que escribir informes?

2.4 Cuestionario para valorar la experiencia migratoria

Esta herramienta necesita mayor desarrollo. Las siguientes preguntas son solo indicativas. Ya que puede ser difícil para el migrante hablar sobre esta experiencia, los entrevistadores deben ser particularmente cautelosos. Es su decisión implicarse o no en ese tema.

¿Organizaste tu mismo el viaje a España?

.....
.....

¿Cómo lo organizaste, cómo lo conseguiste?

.....
.....

¿Eras responsable de otras personas migrantes?

.....
.....

¿Usaste tecnologías digitales?

.....
.....

¿Usaste redes sociales?

.....
.....

¿Aprendiste y practicaste idiomas extranjeros?

.....
.....

¿Cuál fue lo más difícil?

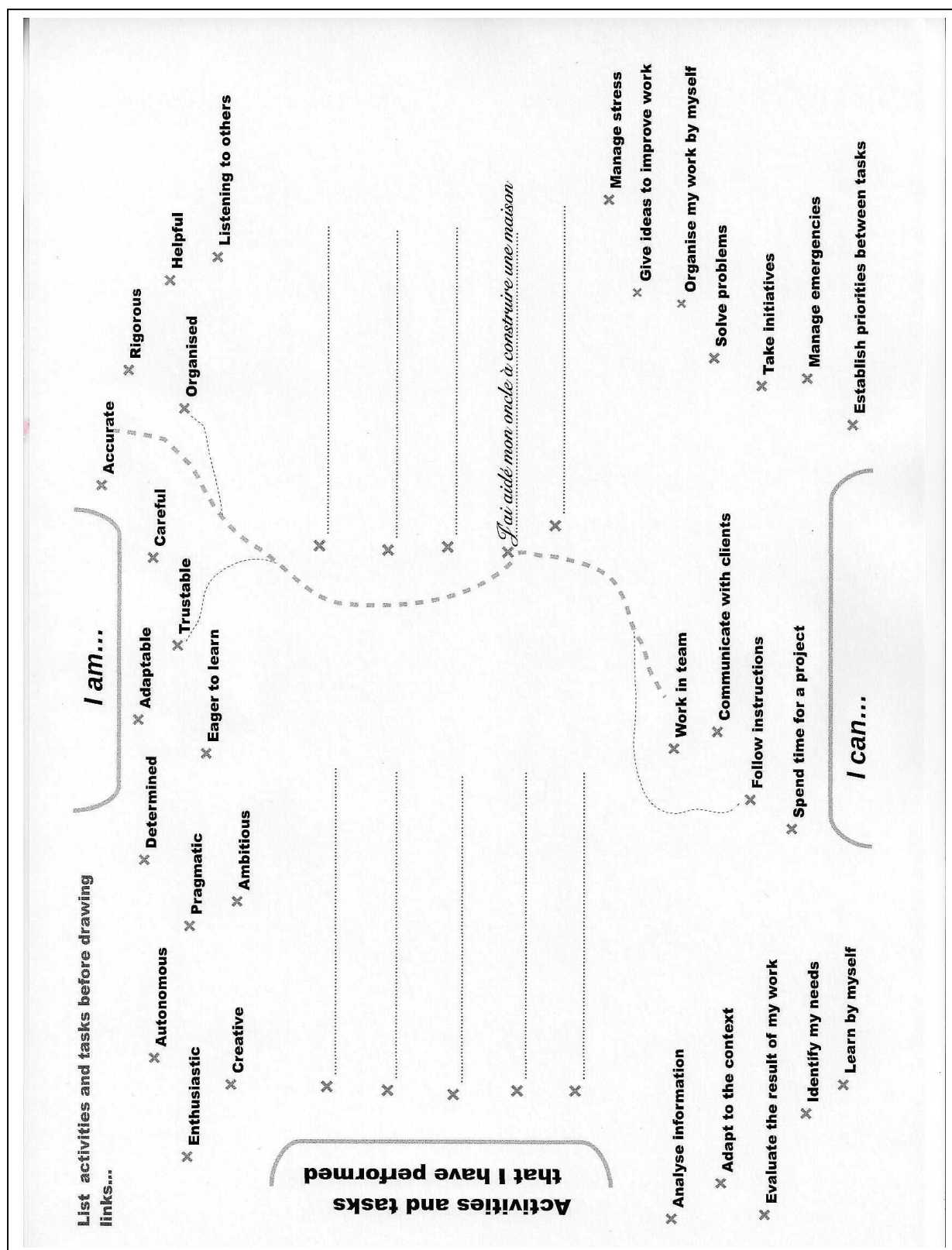
.....
.....

- Información adicional e imágenes sobre trabajos y competencias desde la página 12 hasta la 14.

2.5 Herramientas para vincular las experiencias previas con las habilidades - en la elaboración de un portfolio

2.5.1 Mapas visuales de mi experiencia

Ejemplo en inglés.



2.5.2. Resumen de experiencias

Experiencia	En mi país de origen	En un país de tránsito	En el país de acogida
Trabajo*			
Social**			
Familia***			
Migración			

*Trabajo: como trabajador contratado o trabajador autónomo (incluye duración)

**Social: todas las actividades sin fines de lucro relacionadas con asociaciones, política...

***Familia: todo lo que está relacionado con tus responsabilidades, tu papel y situación en la familia

2.5.3. Presentando nuestra experiencia

Por cada “experiencia” clave:

Describe el contexto, tan detalladamente como sea posible

.....

.....

.....

.....

Pon algunos ejemplos

.....

.....

.....

Piensa en documentos que puedan ilustrarlo

.....

.....

.....

Ejemplos

Area	Documentos que tienes	Qué puede usarse para compensar la falta de documentos
Trabajo	Contrato de trabajo Certificado de trabajo	Descripción detallada de las tareas
Social	Documentos creados para la actividad Afiliación oficial	Descripción escrita de las actividades
Familia		Contexto del país de origen, político y económico
Migración		Descripción de la migración, elección del país de acogida

2.5.4. Habilidades y competencias

(Considerándolas en una amplia aceptación) – Información adicional e ilustraciones: páginas 12 a 14

Estrategias y competencias		Experiencia <i>¿Cuándo necesitabas esta habilidad?</i>	Nivel estimado de desempeño
Habilidades vocacionales			
Habilidades transversales			
Calidades personales			

2.6. Lista de verificación para evaluar la ruta de inclusión

Acción	Sí	No	No completamente ¿Qué ha faltado?
Habilidades y competencias			
He entendido qué es una habilidad o competencia			
He evaluado mis habilidades básicas			
He documentado mis habilidades básicas			
He evaluado mis habilidades relacionadas con el trabajo			
He documentado mis habilidades relacionadas con el trabajo			
He entendido qué es un portfolio			
He visto ejemplos de portfolios			
He elaborado un plan para mi propio portfolio			
He comenzado mi propio portfolio			
He discutido sobre mi portfolio con terceras personas (colegas, tutores...)			
Reconocimiento y validación			
Sé si es posible obtener el reconocimiento de mis diplomas y certificados			
Me han validado mis diplomas y certificados			
Sé lo que debo hacer para validar mis diplomas y certificados			
He consultado sobre la posibilidad del reconocer y validar mi experiencia			
Me he comprometido a validar mi proceso de aprendizaje previo			
Desarrollo de redes y visibilidad			
Estoy registrado en una agencia de empleo			
Soy consciente de los apoyos que existen para el empleo			
He creado un plan para el desarrollo de mis contactos profesionales			
Participo en actividades fuera de mi grupo de la comunidad			
He identificado ferias y evenetos en los que puedo conocer empresas			
He contactado con empresarios y trabajadores			
He identificado páginas web, foros y redes sociales que podrían interesarme			

Mantengo un seguimiento de mis contactos incluyendo los resultados			
Me he creado un perfil en una red social profesional			
Para mejorar mi presentación			
He actualizado mi CV en el idioma del país anfitrión, cumpliendo los estándares y expectativas locales			
He visto ejemplos de portfolios (o e-portfolios) y estoy al tanto de este concepto			
He planeado hacer un portfolio y he escogido la herramienta a emplear			
He empezado un portfolio (o e-portfolio)			
He visto ejemplos de CVs más creativos (en vídeo o gráficos)			
He probado con CVs creativos			
Conozco mis cualidades personales principales que puedo destacar durante una entrevista de trabajo			
He preparado temas para valorar al escribir una solicitud o durante una entrevista de trabajo			
Conozco las leyes contra la discriminación			
Me doy cuenta de que ser una persona migrante puede ser valorado en una empresa			

Link to D.R.E:S.F.I. online: <http://www.bic-project.eu/resources/d-r-e-s-f-i/>

<http://www.bic-project.eu/wp-content/uploads/2018/10/creative-common-license-for-DRESFI-21.10.18.pdf>

2.7. Información Adicional

Complemento del cuestionario 2.4 para valorar la experiencia de la migración y del 2.5.4 Habilidades y competencias generales

2.7.1 El Portafolio europeo.

En Alemania, el ProfilPASS europeo se usa ampliamente para descubrir las competencias y habilidades adquiridas en el transcurso del tiempo.

El ProfilPASS está disponible en línea en varios idiomas: consulte <http://www.profilpass.de/download>

El ProfilPASS en alemán se puede descargar o completar en línea:

- ☐ **ProfilPASS para imprimir**

Todo el ProfilPASS-Portfolio como documento PDF, optimizado para imprimir en formato A4.
http://www.profilpass.de/media/pp_workbook_zum_ausdruck.pdf

- ☐ **ProfilPASS para rellenar**

Todo el ProfilPASS-Portfolio como formulario PDF accesible para ser completado en línea.
http://www.profilpass.de/media/pp_workbook_formular.pdf

El ProfilPASS está disponible en otras lenguas como pdf para descargar:

- ☐ **ProfilPASS en español**

conoce tus fortalezas - planea tu futuro (PDF)
http://www.profilpass.de/media/pp_spanish.pdf

- ☐ **ProfilPASS en francés**

connaitre ses forces - construire son futur (PDF)
http://www.profilpass.de/media/pp_french.pdf

- ☐ **ProfilPASS en inglés**

know your strengths - plan your future (PDF)
http://www.profilpass.de/media/pp_english.pdf

- ☐ **ProfilPASS en griego**

μάθε τις δυνάμεις σου - σχεδίασε το μέλλον σου (PDF)
http://www.profilpass.de/media/pp_greek.pdf

- ☐ **ProfilPASS en eslovaco**

spoznajte svoje prednosti - načrtujte svojo prihodnost (PDF)
http://www.profilpass.de/media/pp_slovenian.pdf

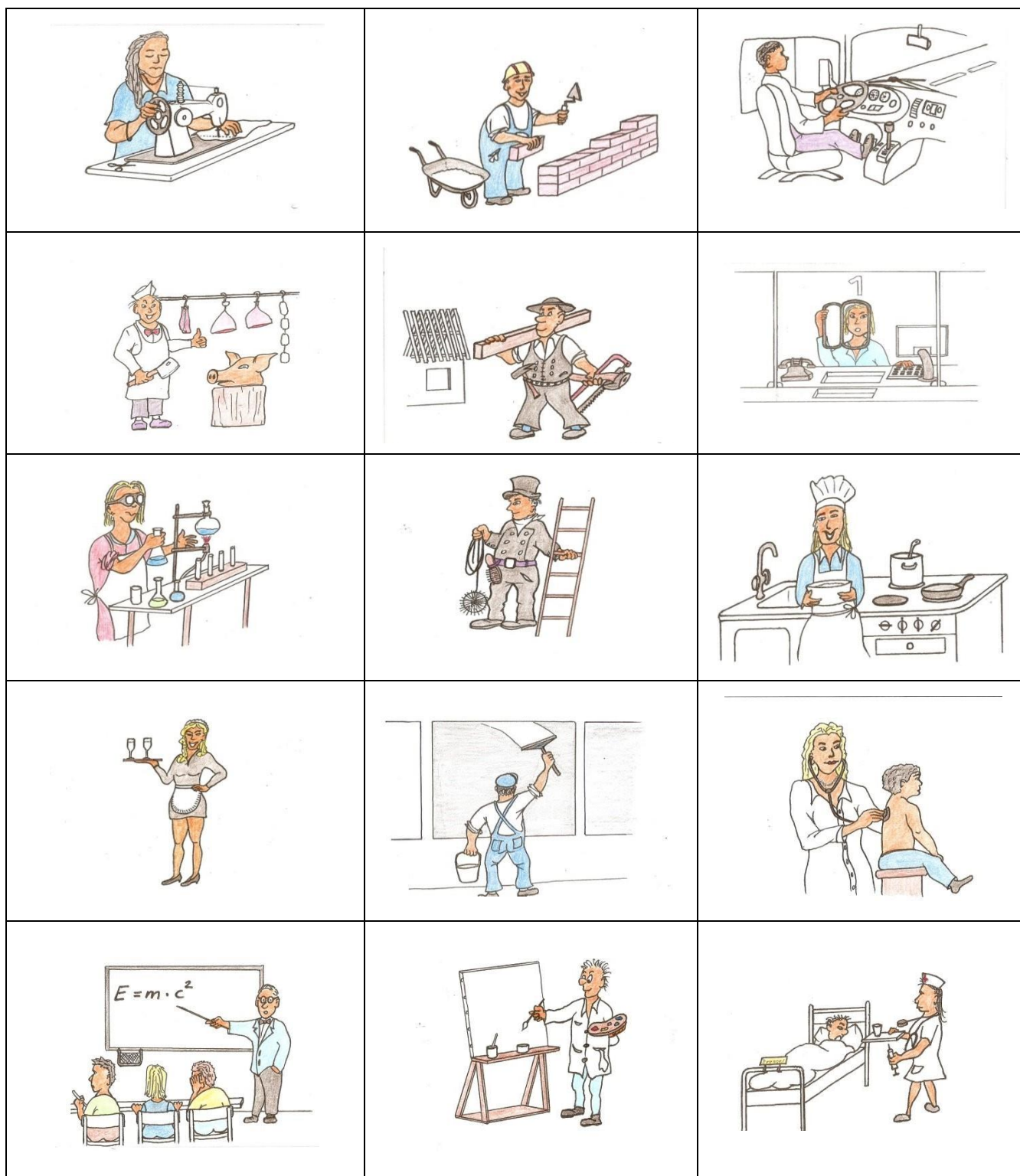
El EuroPass en realidad está siendo revisado por el Comité "Cultura y Educación" (CULT) de la Comisión Europea. El objetivo es simplificar y modernizar la herramienta.

2.7.2. Visualización de trabajos / profesiones y habilidades

Una serie de imágenes de interés está disponible en el sitio web de la Asociación Estratégica "Impulsar las Competencias Individuales" (BIC) para que puedan ser utilizadas durante las entrevistas. <http://www.bic-project.eu/resources/>

Estas imágenes representan trabajos y herramientas. Son especialmente prácticas como herramientas visuales para personas de niveles formativos básicos o personas en riesgo de exclusión.

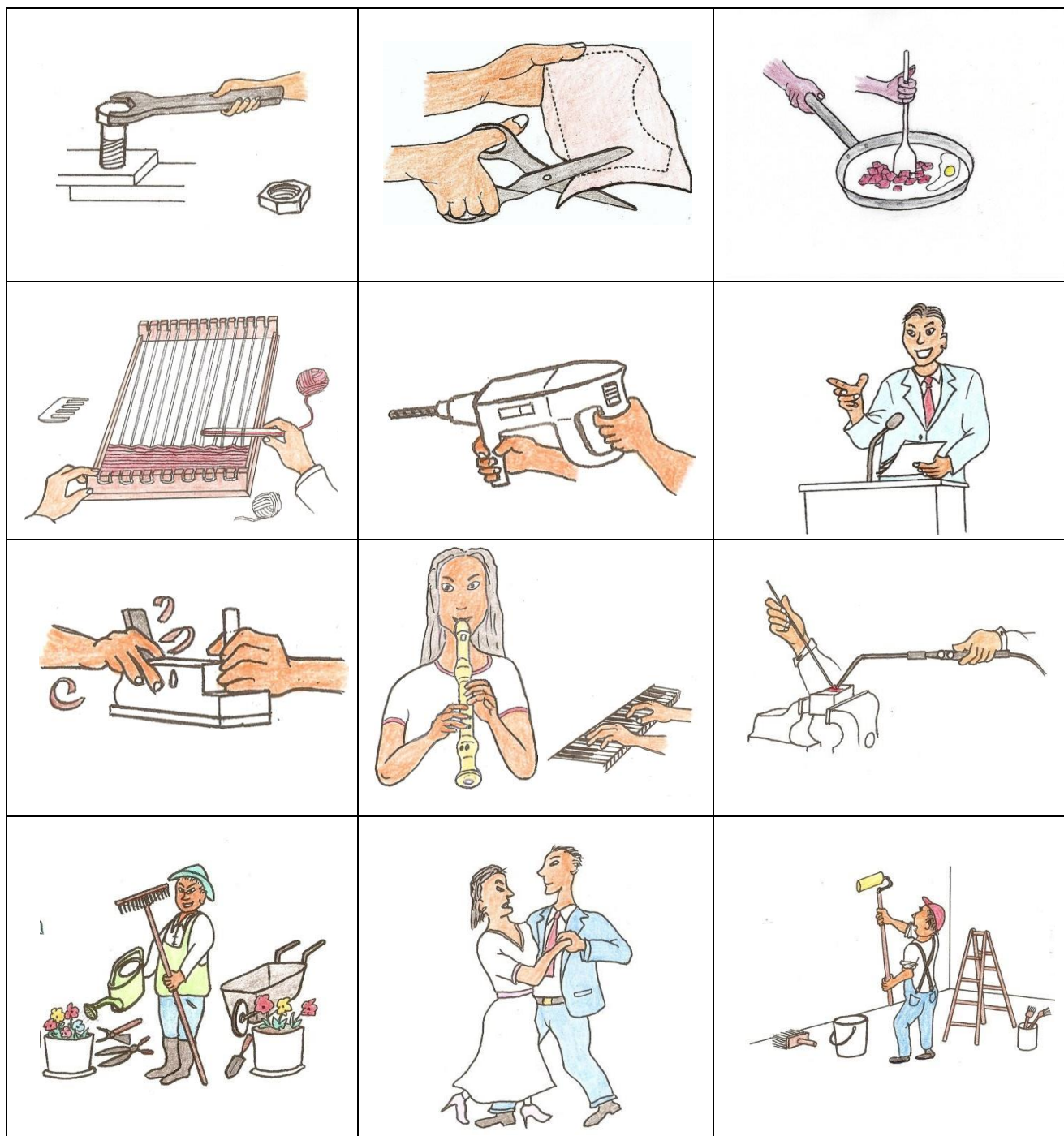
2.7.3. Algunos ejemplos de imágenes sobre trabajos representativos:



Imágenes: Wolfgang Dressel

2.7.4. Algunos ejemplos de imágenes representativas de habilidades.

Soy capaz de...



Drawings: Wolfgang Dressel

vhs Volkshochschule
Olching

CPIA
Padova

académie
Clermont-Ferrand
É greta
Education
formation
enseignement
supérieur
recherche
du Velay)))

