Manual de orientación y asesoramiento para la autoevaluación de competencias de personas inmigrantes y refugiadas

Pautas y Herramientas

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

"This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein". [Project Number.[2017-1-ES01-KA204-038091]

Tabla de contenidos

Introducción 3
El itinerario de Orientación y Asesoramiento: Metodología 4
Descripción del itinerario de Orientación y Asesoramiento 7
1. Pautas para la 1ª entrevista/Etapa - *Bienvenida* 10
Introducción 10
1ª Etapa - Bienvenida – Familiarizarse e inscribirse 11
2ª Etapa – Orientación y Asesoramiento: Primera entrevista 14
3ª Etapa: Primer análisis de necesidades 21
Resultados de la primera entrevista 23
2. Pautas para la 2ª entrevista/Etapa: *Reconstrucción* 25
Introducción 25
Recoge el hilo de la primera entrevista 25
Detectar competencias, recursos, límites y aptitudes 26
Autoevaluación con el apoyo del orientador/a 34
Expectativas laborales 35
Preparación del CV y del plan de acción personal 37
Resultados de la segunda entrevista 38
3. Pautas para las sesiones grupales 41
Modelo para reuniones en grupos pequeños 41
4. Pautas para la 3ª entrevista/Etapa – *Síntesis* 44
Introducción 45
Retoma el hilo de la entrevista anterior: redactar un CV 45
Crear un plan de acción personal 46
Entrevistas de seguimiento o referencias 48
5. Resultados de la fase piloto en los países socios 50
El perfil de los participantes 51
Razones de su participación 51
Resultados alcanzados 52
Conclusiones 59

Introducción

El presente manual ha sido elaborado en el marco del proyecto europeo "MigrEmpower: Itinerarios y recursos para el empoderamiento y la integración de inmigrantes y refugiados" (Nº 2017-1-ES01-KA204-038091), financiado por el Programa Europeo Erasmus +, Asociaciones estratégicas para la educación de adultos.

El proyecto MigrEmpower se dirige a promover la igualdad de oportunidades y la inclusión social mediante la creación de herramientas de intervención dirigidas a la orientación, evaluación de competencias, autoevaluación y empoderamiento para promover la integración de personas inmigrantes y/o refugiadas, que puedan ser utilizadas de manera inmediata por profesionales y trabajadores sociales.

Este manual presenta una descripción de la metodología y las directrices y herramientas que serán utilizadas durante la fase de orientación y asesoramiento, que se han creado a partir de las pautas desarrolladas por los socios del proyecto MigrEmpower: tras haber llevado a cabo la experiencia piloto en cada país socio para testar la primera versión de este manual, los socios han incorporado a las herramientas las mejoras y adaptaciones para así presentar su versión final en este documento. El "Manual de Orientación y Asesoramiento" constituye la primera etapa del itinerario MigrEmpower y se centra en el análisis de las primeras necesidades de los participantes, autoevaluación y balance de competencias y cualificaciones.

Sucesivamente a la fase de Orientación y Asesoramiento, el itinerario MigrEmpower prevé un itinerario formativo (Producto Intelectual 3), durante el cual se impartirán 5 módulos sobre Alfabetización Informática, Conocimientos Lingüísticos, Ciudadanía y Habilidades Sociales, Comunicación Y Marca Personal, así como Autoempleo y Apoyo a la búsqueda activa de empleo.
La última fase del itinerario se centra en actividades de apoyo al empleo (Producto Intelectual 4) y, más específicamente, a la organización de reuniones con empleadores locales, sesiones de networking y otras actividades dirigidas a mejorar la empleabilidad de los participantes, así como actividades de apoyo al autoempleo para aquellos participantes que quieren hacerse emprendedores. A lo largo el proyecto, los socios han elaborado pautas específicas tanto para el Itinerario formativo (Producto Intelectual 3) como para la fase de Apoyo al empleo (Producto Intelectual 4).

Por lo tanto, este manual (Producto Intelectual 2), dirigido a orientadores que trabajan con migrantes y refugiados, puede ser utilizado para llevar a cabo únicamente las actividades de Orientación y Asesoramiento o todo el itinerario –combinado con el Itinerario formativo y el Apoyo al empleo.

El itinerario de Orientación y Asesoramiento: Metodología

Como hemos mencionado anteriormente, el itinerario de Orientación y Asesoramiento debe considerarse estrechamente relacionado con las otras actividades de implementación/Productos Intelectuales, siendo la primera etapa del proyecto MigrEmpower. Por lo tanto, es importante que la persona que acepte llevarlo a cabo sepa que puede beneficiarse de varios servicios de manera paralela.

Tal como se define en la propuesta del proyecto, todas las actividades que abarca el itinerario MigrEmpower se implementarán a través de la metodología de asesoramiento basada en el empoderamiento y respuestas a las necesidades, brindando a la persona el apoyo necesario para diseñar su propio perfil psicosocial e involucrarla activamente. Este método se dirige a aumentar la conciencia sobre los aspectos profundos de la experiencia de la persona, mejorar su autopercepción realista e integrar las experiencias emocionales que los acompañan en su camino. Facilita el proceso de tomar responsabilidad personal y directa para las decisiones, con el objetivo de mejorar el proceso de aprendizaje personal.

Una persona en situación desfavorecida puede conseguir un trabajo si tiene -o adquiere - niveles adecuados de conocimiento de sus motivaciones, recursos y potencial, así como sus barreras y oportunidades personales y contextuales. El proceso de toma de decisiones está fuertemente determinado por la capacidad de analizar y leer la realidad dentro y fuera de la persona.

Cada persona se caracteriza por un mundo de deseos, motivaciones, recursos y potenciales que deben ser explorados, analizados y comparados con un sistema de referencia para señalar las limitaciones y posibilidades y desarrollar un plan de acción personal. La metodología de asesoramiento da la respuesta perfecta a estas necesidades.

Siendo una de las herramientas metodológicas más importantes, se ha hecho referencia al Balance de Competencias[1], que es la herramienta ideal para apoyar a la persona en la reconstrucción y análisis de las experiencias personales, sociales y profesionales en

---

[1] El **Balance de Competencias (Auditoría de Habilidades)**: Análisis de conocimientos, habilidades y competencias de un individuo, incluyendo sus aptitudes y motivaciones para definir un proyecto de carrera y / o planificar un proyecto de reorientación o formación profesional. El objetivo de una auditoría de habilidades es ayudar a las personas a:
• Analizar sus antecedentes profesionales;
• Autoevaluar su posición en el entorno laboral;
• Prepararse para la validación de resultados de aprendizaje no formal o informal;
• Planificar una carrera profesional. (CEDEFOP - Glosario, 2011).
En Francia, el término se utiliza para describir actividades destinadas a analizar y evaluar las competencias; puede ser usado:
• Evaluar candidaturas durante la selección de personal,
• Evaluar el potencial de la plantilla,

relación con todos los contextos relevantes. El método se basa en el enfoque narrativo que, a diferencia del enfoque secuencial comúnmente utilizado, ayuda a enfatizar el carácter del proceso y la naturaleza circular de las biografías individuales. De esta manera, la persona puede identificar aspectos significativos y elementos que no habían considerado como tales hasta entonces. El resultado es la activación de un camino de autoconocimiento y autoevaluación capaz de producir una evolución (en la persona y en sus competencias). El término "competencia" se refiere a las habilidades, aptitudes y conocimiento que necesita cada persona para una integración social y laboral exitosa. El término es amplio ya que abarca los tres elementos. Hay dos tipos principales, comúnmente referidos como: competencias "blandas" o de comportamiento; y competencias "duras" o profesionales/técnicas. Las competencias de comportamiento incluyen las características cognitivas y de personalidad, mientras que las competencias técnicas incluyen la experiencia adquirida.

El enfoque narrativo es fundamental para la reconstrucción de la identidad personal, en la búsqueda de diferentes imágenes de uno mismo en el pasado y en diferentes contextos, dando sentido al presente y generando un proyecto auto-formulado. La experiencia personal suele ser discontinua: el método narrativo nos permite comprender las conexiones entre diferentes momentos de la vida tratando de armonizarlos y buscar el significado de las experiencias personales.

A través del método narrativo es posible conectar el estado mental interno con la realidad externa, conectando el presente con el pasado y al mismo tiempo mirar hacia el futuro.

Inicialmente, puede omitirse cierta información, deliberadamente o no (especialmente durante la descripción del historial personal de una persona – *ver la 1ª entrevista*). No es raro olvidar detalles relevantes ya que estamos abrumados con problemas en nuestras mentes, o para terminar el tiempo de una sesión e incluir toda la información necesaria. Por otro lado, la información también puede omitirse intencionalmente. Esto generalmente se refiere a la información que las y los usuarios sienten que pueden ser juzgados o que creen que pueden crear una impresión falsa al orientador/a. A menudo, el orientador/a puede sospechar que falta información o que esté sesgada, o incluso tener una corazonada.

Pero esto, de hecho, es irrelevante: lo que realmente importa es proporcionar una herramienta de reflexión que la y el usuario seguirá utilizando durante la 2ª y 3ª entrevista. El pensamiento narrativo representa una forma de conocimiento que está en línea con el desarrollo de habilidades metacognitivas relacionadas con la percepción de los propios sentimientos y los de las demás personas, las motivaciones e intenciones de una persona. Nos permite apreciar las acciones de las demás personas y comprender sus razones.

Por último, pero no menos importante, la metodología del itinerario MigrEmpower se caracteriza por ser flexible y adaptable a las necesidades de los participantes y a los contextos locales: por lo tanto, por ejemplo, el tiempo de duración de cada actividad

sugerida no tiene que ser considerada como un compromiso sino como una mera recomendación para alcanzar de una forma efectiva las metas del itinerario de Orientación y Asesoramiento.

Descripción del itinerario de Orientación y Asesoramiento

El itinerario de Orientación y Asesoramiento involucrará al menos a 20 personas inmigrantes y/o refugiadas en cada país socio del proyecto (en total 120 personas) y consta de las siguientes 4 etapas:

- *1ª Etapa: Bienvenida*: Familiarizarse, inscribirse, detención y análisis de las características personales y los factores sociales. Entrevista individual: una hora y media a dos horas de duración.
- *2ª Etapa: Reconstrucción* - Profundización de competencias, recursos, límites, aptitudes. Entrevista individual: una hora y media de duración.
- *3ª Etapa: Comparación entre Compañeros e Intercambio*. Sesión grupal: dos horas de duración (4 grupos con 5 participantes cada uno).
- *4ª Etapa: Síntesis - Proyecto personal*. Entrevista individual: una hora y media de duración.

La cantidad de tiempo para cada una de estas fases puede variar de acuerdo a las necesidades de las y los usuarios. Por lo tanto, los tiempos indicados deben considerarse como pautas dentro del marco del proyecto y no como absolutos, dado que algunas personas pueden necesitar más tiempo para llevar a cabo las entrevistas. Se recomienda que el tiempo total de duración de la fase de Orientación sea entre uno y tres meses, así los participantes tienen tiempo suficiente entre las distintas actividades para reflexionar sobre las entrevistas. En el caso de que sea necesario reducir el tiempo dedicado a las sesiones individuales (debido a la falta de tiempo de los participantes u orientadores), existe la posibilidad de no llevar acabo la segunda entrevista y dejar a los participantes reflexionar sobre las preguntas en sus hogares. Estas tareas están marcadas con el símbolo ⌂.

A continuación, se presenta un resumen del itinerario.

Tabla resumen del itinerario

Etapas	Objetivos	Ámbitos	Pasos	Herramientas	Tiempo/Horas
1. Bienvenida: 1ª Entrevista	Conocer al usuario/a	Primera biografía	Familiarizarse	Pautas. Folleto del Proyecto. Formulario de inscripción. Formulario de consentimiento informado. Esquema para la primera entrevista. Herramienta de perfil de habilidades de la UE	**1,5/2**
	Objetivos del proyecto, Razones y motivación del usuario / Historia de la inmigración	Proyecto; Orientación y expectativas	Objetivos y expectativas		
	Mapeo de calificaciones y experiencia profesional	Educación, escolarización, formación profesional, experiencia profesional, CV	Cualificaciones y experiencia laboral		
	Primer análisis de necesidades	Áreas problemáticas, actitudes positivas y negativas, esperanzas, planes futuros y deseos. Recursos	Análisis de necesidades		
	Primera evaluación del orientador/a	Resultados de la primera entrevista	Evaluación		
2. Reconstrucción – 2ª Entrevista	Profundizar en el conocimiento	Características personales	Locus de control	Pautas. Modelo para la 2ª entrevista	**1,5**
	Mapeo de red y recursos	Entorno social y profesional	Red personal y social		
	Descubrir intereses y deseos futuros, motivación	Escolarización, educación, formación, hobbies e intereses, hogar. Deseos profesionales.	Ámbitos de competencia e interés		
	Autoevaluación	Actividades, competencias, habilidades	Autoevaluación con ayuda del orientador		
	2ª evaluación del orientador	Resultados de la segunda entrevista	Evaluación		
3. Comparación entre Compañeros e Intercambio – Sesión grupal	Compartir experiencias, proporcionar apoyo, reconstrucción de la narrativa	Historia personal, apoyo social, asuntos relacionados con el trabajo, motivación, necesidades	Campos de interés y expectativas, Retos, Personal, redes Trabajo, feedback	Pautas para la sesión grupal	**2**

4. Síntesis – 3ª Entrevista	Aplicar la información recopilada para crear CV y elaborar un plan de acción	Biografía profesional, competencias de habilidades, experiencia laboral, educación y formación	CV y Plan de acción	Pautas para la 3ª entrevista. Herramienta online del CV Europass / Pasaporte de Lenguas	**1,5**

1. Pautas para la 1ª entrevista/Etapa - *Bienvenida*

Introducción

En esta primera entrevista, la atención se centra en conocer a la persona usuaria y utilizar el método narrativo para descubrir los temas que son más importantes para él o ella. El itinerario de Orientación y Asesoramiento invita a la persona a recorrer las fases fundamentales y las experiencias importantes de su vida. Por lo general, una persona que se embarca en un itinerario de este tipo reconstruirá/recreará su identidad (psicológica, social, cultural, profesional, etc.); esto es esencial para una verdadera integración social y laboral.

Desde esta perspectiva, es importante considerar el itinerario de migración y las razones para abandonar el país de origen. Esto puede proporcionarnos información importante sobre los antecedentes y las expectativas de la persona, tanto personal como profesionalmente. Hay muchas razones diferentes para irse y puede haber muchas razones diferentes por las cuales alguien acaba viviendo en un país en particular. Estos son eventos que cambian la vida y, como tal, su posible impacto en el desarrollo personal no puede ser ignorado. En segundo lugar, la motivación para buscar ayuda, así como las expectativas del usuario, deben explorarse y contrastarse con los objetivos del proceso de asesoramiento. Naturalmente, el orientador debe ser sensible a las señales que envía el usuario durante esta fase. Los usuarios no deben ser empujados o sentirse obligados a hablar sobre emociones o experiencias que no desean divulgar. Simplemente, se les invita a hablar sobre sus antecedentes en la medida en que deseen hacerlo en ese momento. Cuando el orientador siente que un usuario necesita más tiempo, se proponer retomar el tema en un momento posterior del itinerario.

Por último, se realiza un análisis preliminar de las necesidades sobre la base de la información que se recopila durante este paso y se toman medidas para las entrevistas posteriores. La duración total de esta entrevista se estima de una 1 hora y media, pero puede durar más tiempo según las necesidades del usuario y las áreas de interés detectadas. Debido a la gran cantidad de información que se tratará durante esta primera reunión, sugerimos que los pasos *2e* y *2f* incluidos en la herramienta, se asignen como tareas a desarrollar en casa de preparación para la segunda entrevista.

Antes de llevar a cabo las entrevistas y sesiones grupales, las entidades socias del proyecto tendrán que imprimir todas las herramientas en el membrete del proyecto.

1ª Etapa - Bienvenida – Familiarizarse e inscribirse

Recomendación para el orientador/a: por favor, ten en cuenta que la primera entrevista puede ser muy delicada: la o el usuario necesita ser bienvenido y tranquilizado. Comienza con la explicación del proyecto, sus objetivos y los diferentes pasos que implica y ten en cuenta su reacción. Es importante que la persona entienda que se trata de un proceso integral que incluye orientación, formación y apoyo para alcanzar la empleabilidad.

Por lo tanto, el orientador/a le da la bienvenida y explica el proyecto MigrEmpower (presentando el folleto) y los objetivos del itinerario. Si el usuario acepta participar en el itinerario, el orientador le pide al usuario que firme el formulario de Consentimiento Informado (explica brevemente qué es y por qué es necesario).

El nombre del usuario/a y los datos personales se guardan en el formulario de registro, donde se les entrega un código único que se utilizará para anonimizar todos los documentos adicionales. El formulario de registro debe mantenerse por separado.

Herramienta nº1 – Formulario de inscripción

Organización / programa _____

Nombre y Apellidos del orientador/a, mediador/a o formador/a_____

Código del participante _____

Nombre			
Apellidos			
Género	Hombre	Mujer	
Fecha de nacimiento			
Lugar de nacimiento			
Nacionalidad			
Máxima Cualificación			
Dirección			
Número de teléfono			
Estado (permiso de residencia)	SI	NO	En proceso

¿Mediante qué canal has conocido este programa?	
EXPECTATIVAS	
EMPLEO SOLICITADO	
TIPO DE CONTRATO: (temporal, indeterminado, tiempo completo, tiempo parcial…)	
INFORMACIÓN PERSONAL	
Estado del participante	
Situación familiar	
Ayuda pública	
Trabajador con discapacidad	
Otras dificultades	
INFORMACIÓN PROFESIONAL	
Periodo de contratación más reciente	
Competencias digitales	

Idioma (*Ejemplo: Inglés*)	(A1)	(A2)	(B1)	(B2)	(C1)	(C2)
Idioma 1						
Idioma 2						
…						
Permiso de conducir						
Otros medios de transporte	Sí / / No / /					

Herramienta nº2 – Formulario de Consentimiento Informado

Código del usuario/a: _____

¿Has recibido información sobre el propósito del Itinerario del proyecto?

Sí / No

¿Has recibido el folleto del Proyecto?

Sí / No

¿Te han dado la oportunidad de hacer preguntas sobre el Proyecto?

Sí / No

Los y las responsables del proyecto pueden tomar algunas fotografías durante las actividades para documentarlas. Se tomarán fotos de la clase en conjunto, pero aun así podrías aparecer en ellas. ¿Estás de acuerdo con aparecer en estas fotografías?
Sí / No

Se te pedirá completar las herramientas de evaluación y para los comentarios, con el objetivo de conocer tu experiencia en el proyecto y su efectividad. La información que proporcionas puede usarse en presentaciones o documentación relacionada, pero **no se te identificará por tu nombre en ningún momento**. ¿Comprendes y lo aceptas?

Sí / No

Acepto participar en este proyecto y confirmo que mi participación es voluntaria:

Firma del usuario _____

Fecha ____/_____/_____

Nombre y firma del o la profesional que obtiene el consentimiento informado:

Nombre _____

Firma _____

Fecha ____/_____/_____

2ª Etapa – Orientación y Asesoramiento: Primera entrevista

Herramienta nº3 – Modelo para la primera entrevista

Recomendación para el orientador/a: Después de haber realizado la inscripción y firmado el formulario de consentimiento informado, la entrevista puede ser llevada a cabo. De cara a un futuro empleo, es importante comprender la situación legal de la persona y saber de qué tipos de documentos dispone que se requieren para obtener un empleo en el país (por ejemplo, documento de identidad/pasaporte, permiso de residencia, código fiscal, tarjeta de seguridad social, etc.). Cuando el usuario no se encuentra en situación legal, proporciónale la información necesaria para su regularización y los servicios que tiene que contactar. Dado que el enfoque de este proyecto es lograr la integración laboral del usuario, puede no ser útil continuar el proceso si no hay perspectivas realistas de residencia legal.

Puedes preguntar qué espera el usuario del proceso y qué le gustaría lograr, aunque este tema se abordará también más adelante.

El orden de los temas puede cambiar según las necesidades de los y las participantes y de la entidad. La idea es detectar las áreas de interés, usando las herramientas de manera flexible de acuerdo con el nivel de confianza con el usuario/a. En caso de que sea difícil cubrir ciertos temas personales durante esta primera entrevista, (por ejemplo: la historia individual, problemas familiares), estos pueden ser planteados nuevamente durante una de las entrevistas posteriores. Señala esto a los participantes y deja claro que existe la posibilidad de posponer preguntas, y que respetas su privacidad, ya que no están obligados a responder a tus preguntas si les hace sentir incomodos.

Fecha de la entrevista ____/_____/_____

Entidad / programa _____

Nombre y Apellidos del orientador/a _____

Código del usuario/a _____

1a Situación Personal

Fecha de llegada al país de acogida ____/_____/_____

Comentarios _____

Por favor, pide una breve descripción de su situación en relación a la vivienda (central/periférica, casa en zona rural/urbana, piso/casa/apartamento, habitación/solo cama)

_____

_____

_____

Recomendación para el orientador/a: Esta pregunta es importante para comprender las posibles dificultades con el proceso de integración de la persona, especialmente si hay menores involucrados/as, y en consecuencia, para encontrar las soluciones correctas. Por favor explica la razón por la cual haces esta pregunta.

1b Composición familiar

Estado civil _____

Hijos/As (número_____)

Nacido/a el	En	Hombre/Mujer	Nacionalidad
En el país de acogida /_/ sí /_/ no desde	Escuela Empleado /_/ desempleado /_/		
Nacido/a el	En	Hombre/Mujer	Nacionalidad
En el país de acogida /_/ sí /_/ no desde	Escuela Empleado /_/ desempleado /_/		
Nacido/a el	En	Hombre/Mujer	Nacionalidad
En el país de acogida /_/ sí /_/ no desde	Escuela Empleado /_/ desempleado /_/		

Además, pregúntale al usuario/a si depende de alguien o si alguien (pariente o no) depende de él o ella: ¿Deben cuidar de alguien o alguien se ocupa de ellos/as?

Notas

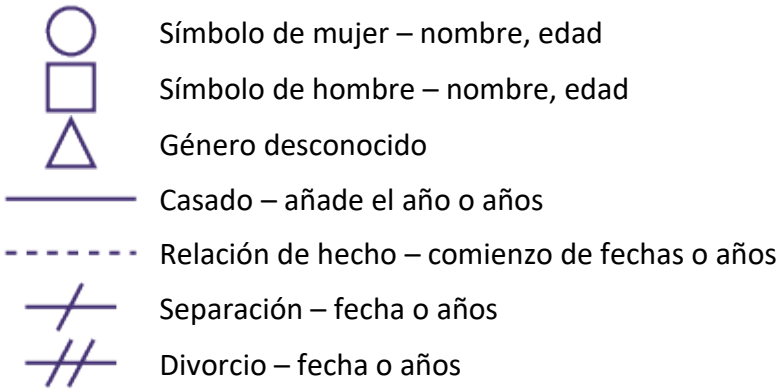
_____

_____

Método adicional: Genograma

Recomendación para el orientador/a: Un genograma o árbol familiar es una herramienta útil para recopilar información sobre la familia de una persona. Esta representación visual de la familia puede ayudarte a identificar patrones o temas que pueden influenciar o conducir el comportamiento actual de la persona. A la mayoría de la gente le gusta tener la oportunidad de hablar sobre la historia de su familia, y puede ser una buena herramienta para crear confianza y conexión en una relación laboral. Sin embargo, hay que ser conscientes de que puede que a algunas personas no les guste ver una imagen de sus familiares, sobre todo si la mayoría de las relaciones con los mismos son conflictivas o distantes. Usa esta herramienta con sensibilidad y en los casos en los que pienses que puede ser útil para ayudar a promover un cambio saludable y desarrollar relaciones personales más positivas. Los símbolos que se presentan a continuación ayudan a dibujar un genograma bien estructurado. Para obtener una descripción simple, también puedes reducir el número de símbolos a los que consideres más importantes.

Símbolos para dibujar el genograma o árbol familiar



1c ¿Cómo ha conocido el usuario/a el proyecto MigrEmpower (boca a boca, internet, folleto, etc.)?

_____

_____

1d Razones para la Orientación y Asesoramiento

Recomendación para el orientador/a: pregunta a la persona usuaria por sus razones e interés en recibir orientación. Por lo general, esta pregunta se formula al principio de la entrevista, cuando la persona es bienvenida y más simple, por ejemplo: "*¿Por qué buscas orientación? ¿Por qué necesitas este programa?" - "¿Qué esperas de esta entrevista?" - etc.).* En esta etapa, es el momento de profundizar esa información.

En esta parte de la entrevista, intenta descubrir cuál es la percepción del usuario/a sobre su situación, su nivel de conciencia y las razones para volver y llevar a cabo una segunda

y tercera entrevista. Ten en cuenta que la actitud y el estado de ánimo de la persona pueden cambiar durante la entrevista: las respuestas pueden ser cortas al principio, y luego, cuando hay más confianza, los usuarios pueden hablar más abiertamente.

Mientras el usuario/a está hablando sobre las razones, la motivación y el interés en el programa, ***clasifícalos*** en actitudes "positivas" y "negativas" e identifica las necesidades relacionadas. Esto te permitirá obtener una primera impresión sobre la persona y ajustar el resto del proceso de asesoramiento a sus necesidades y puntos de vista personales desde el principio. Por favor, consulta los ejemplos dados en la tabla a continuación para más aclaraciones sobre el ejercicio. También puedes tomar notas y hacer la categorización después si te resulta más fácil.

Anota las respuestas de la persona y categorícelas de la siguiente manera:

Razones	**Objetivos – Esperanzas - Deseos**	**Recursos que el usuario tiene a disposición para alcanzar sus objetivos**	**Evaluación**		
			Actitud Positiva	**Actitud Negativa**	**Necesidades**
i.e: Desempleo, dificultades para la integración social de los niños/as	*i.e: Empleo, vivienda, familia*	*i.e: - Redes de apoyo, aptitudes y competencias especificas*	*i.e: Interés en formación adicional*	*i.e: La persona no tiene planes para su futuro*	*i.e: Necesidad de orientación en los Servicios sociales*

1e Cualificaciones y experiencia profesional

Recomendación para el orientador/a: La tabla a continuación puede usarse para recopilar información sobre la educación formal. Dile al usuario/a que empiece por la educación escolar básica hasta llegar al nivel más alto alcanzado. También puedes solicitar añadir cualificaciones no formales si el usuario tiene una comprensión clara de que significa.

Si no, esta información debe añadirse más tarde. No te concentres demasiado en detalles como las fechas para esta etapa, pero solicita al usuario/a que complete la tabla en su casa y recoge la información nuevamente durante la próxima entrevista.

Información sobre educación/cualificaciones:

Nombre de la escuela / instituto /universidad	Resultado: grado / cualificación (formal), certificado de participación (no formal):	Temática / Ámbito	Principio y fin (mes / año)

1f Experiencia profesional

Recomendación para el orientador/a: Pídele al usuario/a que también prepare esto en casa y revisa la información durante la próxima entrevista. Esto ayudará a ahorrar tiempo al redactar un CV más adelante en el proceso y ayuda a que el usuario/a reflexiones sobre sus experiencias y expectativas relacionadas con el trabajo. Por favor, enfatiza que todas las experiencias de trabajo pueden ser relevantes.

Por favor, rellena la siguiente hoja de trabajo:

Nombre de la empresa	Actividad/ámbito de la empresa	Papel desempeñado / tareas	Tipo de contrato (indefinido/temporal)	Desde (mes/año) hasta

1g Cuéntame de ti

Recomendación para el orientador/a: Invita a la persona usuaria a decir algo sobre sí mismo/a y su familia. Evita hacer preguntas específicas, pero permite que la persona hable libremente. Para mejorar la conversación, puedes parafrasear o asentir y usar pequeños estímulos que muestren que estás escuchando activamente y siguiendo de cerca la historia. La **narración libre** está destinada a descubrir qué problemas molestan especialmente a la persona o qué áreas de la vida se consideran tabú. Si el usuario/a no habla en absoluto, puedes guiarlos a través de los temas descritos en la tabla a continuación. Escribe las palabras clave y ten en cuenta los diferentes roles de género.

_____

_____

_____

Clasifica tus notas / palabras clave en la siguiente tabla:

Aspectos relacionados con la cualificación	**Aspectos relacionados con el empleo/necesidades**	**Aspectos relacionados con el trabajo**
i.e.: "Había empezado a estudiar pero lo he dejado" o "Estoy interesado/a en un curso de formación para mejorar mis competencias"	*i.e.: "Estoy desempleado/a, pero no estoy buscando un trabajo"*	*i.e.: "No consigo encontrar un trabajo en mi ámbito". "Estoy interesado/a en ser enfermero/a"*
Aspectos relacionados con la propia personalidad	**Aspectos relacionados con la familia/amigos/hijos**	**Aspectos relacionados con la vivienda**
i.e.: "No estoy motivado/a" o "Me siento lleno/a de energía"	*i.e.: "Mis amigos están lejos, estoy solo/a" o "Mis hijos están teniendo problemas en la escuela"*	*i.e.: "Nuestro piso es muy pequeño" o "No me gusta el barrio"*

1h Historia de la migración

Recomendación para el orientador/a: De acuerdo con la premisa metodológica, es esencial conocer el camino migratorio del usuario y su familia, sus elecciones tomadas, esperanzas, sueños y expectativas, decepciones y experiencias. Todos estos elementos contribuyen a la identidad de la persona.

Usa la plantilla a continuación para guiar la **narración** haciendo en mayoría preguntas abiertas (por qué, cómo, dónde, qué, qué...). Ten en cuenta que en muchas culturas, las personas no suelen hablar abiertamente sobre sí mismas, por lo que algunas preguntas pueden parecer inusuales. No presiones para obtener respuestas y deja que el usuario esté a cargo de las cosas que desea incluir en la entrevista.

Modelo para la historia de la migración

¡Cuéntame de tu viaje!

¿Cuáles fueron las razones de tu emigración? ¿Cómo fue el viaje?	
¿Viniste solo o con familia y amigos? ¿A qué se dedican tu familia y amigos?	
¿Por qué elegiste llegar a este país en concreto?	
Expectativas sobre: - Integración social y cultural - Trabajo - Casa - Vida familiar	Resultados sobre: - Integración social y cultural - Trabajo - Casa - Vida familiar

Notas

_____

1i Evaluación inicial de la correspondencia entre expectativas y objetivos.

Recomendación para el orientador/a: Revisa las expectativas del ejercicio anterior junto con el usuario y compáralas con los objetivos del proyecto.

Expectativa personal sobre el itinerario de orientación y asesoramiento	Nivel de correlación entre expectativas y objetivos del itinerario de orientación y asesoramiento

3ª Etapa: Primer análisis de necesidades

1j Clasificar los resultados – visión general de la situación personal

Recomendación para el orientador/a: Pídele al usuario que escriba algunas palabras clave para describir su situación en un rotafolio o en una hoja de papel. Estas palabras clave se comparan con las notas que hizo en los ejercicios anteriores (1g-1i). Luego, pídele que marque las actitudes positivas y negativas con los colores verde y rojo. Esto debería ayudar a obtener una mejor visión general de su situación personal.

Ejemplos de actitudes positivas pueden ser: 'Quiero ser ingeniera' y 'Sé lo que debo hacer para alcanzar este objetivo'. Las actitudes negativas podrían ser: "No sé por dónde empezar", o "Creo que el racismo y los prejuicios son un gran problema para mí".

Este no es un ejercicio fácil, ya que requiere autorreflexión, pensamiento crítico y la disposición para hacerlo en un contexto desconocido. Explica los objetivos del ejercicio para tranquilizar al usuario. Por ejemplo, un objetivo podría ser mirar las cosas con más distancia e identificar qué problemas son los más importantes. El ejercicio ayuda a descubrir la propia actitud hacia estos temas y puede dar alguna indicación sobre cómo superar las dificultades.

Actitud positiva	Actitud negativa

1k Continuidad vs. Discontinuidad

Recomendación para el orientador/a: Comenta las actitudes clasificadas como negativas con la persona usuaria y clasifícalas en actitudes cambiables y (según el usuario) no cambiables. En caso de que algo pueda ser modificado, pregunta por qué no se ha cambiado hasta el momento y anótalo. En caso de que el usuario diga que algo no se puede cambiar, pregunta por la razón. ¿Tal vez el usuario/a puede reconsiderar algunos elementos?

Posibilidad de cambio	Imposibilidad de cambio
¿Por qué no lo ha cambiado todavía?	*¿Por qué?*

1l Empezar a desarrollar planes futuros

Recomendación para el orientador/a: Por favor, céntrate en las palabras clave que figuran en 1l en "Posibilidad de cambio". De acuerdo con esta expectativa, el orientador le pide al usuario ideas sobre cómo lograr este cambio y definir otros pasos concretos para alcanzarlo. Clasifica los pasos a corto y largo plazo para alcanzar el objetivo.

Posibilidad de cambiarlo → Lo cambiará			
Objetivos	**Pasos concretos**		**Estrategias**
	Corto plazo	*Largo plazo*	*¿Cómo? ¿Qué recursos? ¿Se necesita ayuda? ¿De quién?*

Si queda algo de tiempo, comenta brevemente los temas que no se pueden cambiar y mira si hay voluntad de reconsiderarlos.

Recomendación para el orientador/a: cuando haya dudas sobre la motivación de la persona usuaria, háblale de la próxima entrevista e indícale los siguientes pasos. Explícale por qué es una buena idea continuar (por ejemplo, al final del proceso, habrá un plan concreto y un CV que le serán útiles para el futuro).

Resultados de la primera entrevista

Recomendación para el orientador/a: Al finalizar la primera entrevista, has recopilado información valiosa que te permite hacer una evaluación inicial sobre la situación de vida, motivación y las necesidades de la persona usuaria. Además, puedes comenzar a identificar los pasos necesarios para alcanzar los objetivos personales del usuario/a. Esta información se usará más tarde para crear un plan de acción. En la siguiente tabla, anota los factores de riesgo: pueden ser externos (apoyo social insuficiente, barrera lingüística, pobreza) o internos (falta de motivación, ansiedad...) y factores de protección (objetivos claros, puntos de vista realistas, optimismo, energía). También es importante calibrar y anotar si el usuario es suficientemente consciente de su situación y tiene perspectivas / expectativas realistas sobre su futuro en el país de acogida.

Factores de riesgo	**Factores de protección**

i.e.: recursos sociales suficientes / insuficientes (redes sociales y / o familiares), familia nuclear / extendida, ausencia / falta de referencias emocionales y apoyo para sí mismo y en el cuidado de los niños, ingresos suficientes / insuficientes ...	
Nivel de conciencia de los problemas bueno /_/ suficiente /_/ escaso /_/ Notas:	

Compromiso para la segunda entrevista: sí/_/ no /_/

Fecha: ____/_____/_____

Objetivos de la segunda entrevista_____

_____

_____

_____

Recomendación para el orientador/a: cuando el usuario y tú llegáis a la conclusión de que una forma diferente de ayuda u orientación sería más adecuada, anota a dónde dirigir al usuario y explica brevemente los motivos.

/_/ Se ha orientado la persona a dirigirse a otro servicio: _____

Notas

_____

_____

_____

2. Pautas para la 2ª entrevista/Etapa: *Reconstrucción*

Fecha de la entrevista ____/_____/_____

Entidad / programa _____

Nombre y Apellidos del orientador/a _____

Código del usuario _____

Introducción

El enfoque de esta segunda entrevista es principalmente sobre la vida laboral y temas relacionados con el trabajo. La persona usuaria alcanza una mejor orientación en el mercado laboral, descubre más sobre sus propios intereses y capacidades y se le ayudará a estructurar información factual sobre educación, calificaciones y experiencia laboral. La persona usuaria está invitada a pensar en sus habilidades, competencias, recursos e intereses. Como orientador/a, obtendrá una mejor comprensión del carácter de la persona usuaria y del sentido de la responsabilidad, así como sus expectativas respecto a la vida laboral. Otro paso importante en esta fase es la exploración de la red social. Esto involucra a amigos, familiares y organizaciones en las que el usuario/a está involucrado y da indicación del apoyo que el usuario podrá recibir.

A menudo, un usuario/a no es consciente de que las habilidades y competencias adquiridas a través de experiencias informales también pueden ser importantes en la vida profesional. Se invita al usuario a evaluarlos con la ayuda del orientador y a considerar en qué medida pueden serle útiles al pensar qué trabajo le gustaría tener.

Recoge el hilo de la primera entrevista

Recomendación para el orientador/a: si el usuario/a ha decidido participar en esta segunda entrevista, comienza con una pregunta personal para que hable de sí mismo/a. Si duda un poco, la narración libre puede animarle. Intenta evitar las preguntas cerradas ("sí" o "no"), pero deja que usuario hable libremente.
Posibles preguntas: *¿Has pensado en los resultados de la primera entrevista y en el posible beneficio para ti? ¿En qué piensas en particular? ¿Hay algún tema sobre el que te gustaría hablar más? ¿Has hablado de la entrevista con su familia o amistades? ¿Qué dijeron al respecto?*

Notas

_____

_____

Detectar competencias, recursos, límites y aptitudes

2a "Locus" de Control

Recomendación para el orientador/a: El "Locus" de Control representa la medida en que una persona cree que tiene control sobre su situación, en lugar de factores externos que escapan a su control. Esta herramienta, generalmente utilizada en el Balance de Competencias, es importante porque brinda al orientador información sobre los puntos de vista de la persona en relación con su contexto y porque anima al usuario/a a reflexionar sobre sus opiniones y actitudes.

Pídele que complete la siguiente hoja de trabajo, permitiéndole elegir aquellas declaraciones que se correspondan con sus creencias.

Mis planes se harán realidad:	**VERDADERO**	**NI FALSO NI VERDADERO**	**FALSO**
POR MI DETERMINACIÓN, VA A OCURRIR			
POR SUERTE			
POR COMPROMISO			
POR LA AYUDA QUE PODRÍA TENER			
POR MI CAPACIDAD DE MEJORAR MIS HABILIDADES Y MI EXPERIENCIA			
POR EL DINERO QUE PODRÍA TENER			
POR LA FUERZA QUE PUDE PONER EN SUPERAR LAS DIFICULTADES			
POR CASUALIDAD			
POR MI CAPACIDAD DE SER FLEXIBLE Y ADAPTARME A LAS SITUACIONES			
POR MI DETERMINACIÓN EN CONSTRUIR UN PROYECTO PERSONAL Y PERSEGUIRLO			
SI LOS OTROS NO TUVIERAN PREJUICIOS			

Recomendación para el orientador/a: por favor pregunta a la persona usuaria -y anota- el motivo de sus elecciones. Ayúdale a reflexionar sobre las respuestas dadas en relación con su experiencia, las elecciones realizadas y su contexto personal (en comparación con la información proporcionada en la entrevista anterior y con la ruta migratoria).

Notas: _____

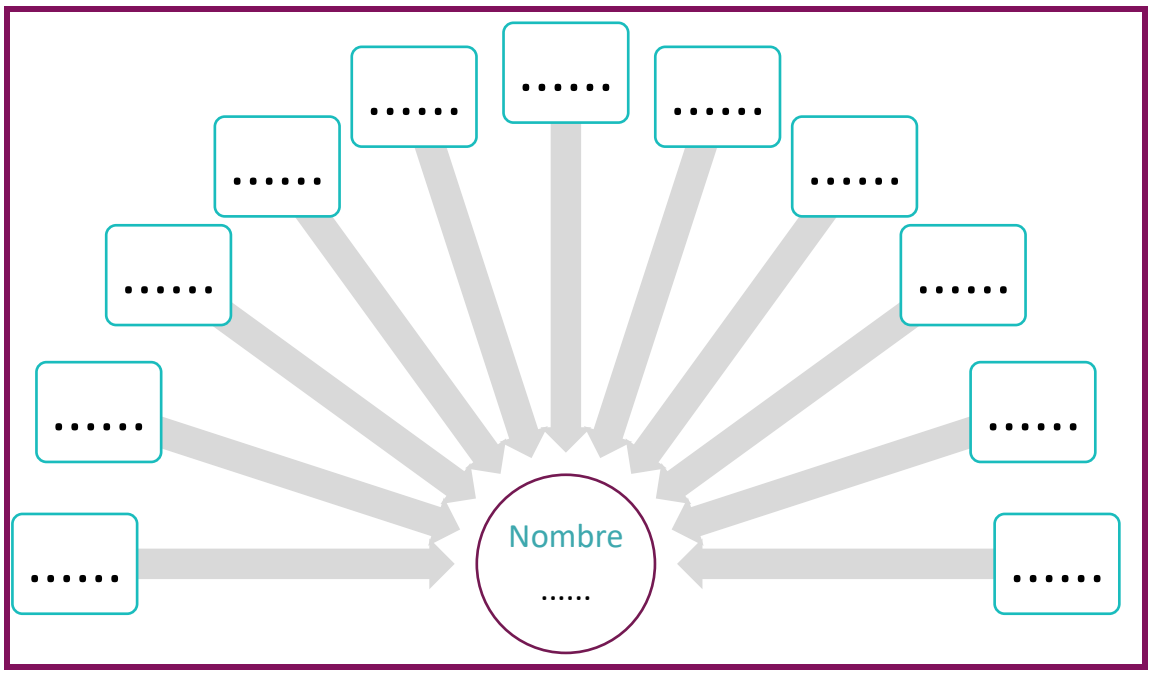
_____

_____

Recomendación para el orientador/a: si la falta de tiempo es un impedimento importante en el trabajo con tu participante, puedes asignar las tareas 2b-2g para hacerlas en casa (destacadas por el símbolo ⌂) y extrapolar las consecuencias en la síntesis. Así, el número total de entrevistas pueden reducirse a dos en vez de a tres. La tarea puede ser: "En relación a 2b-2g, toma un día para cada tarea y reflexiona unos minutos sobre las situaciones donde tú hiciste algo muy bien. ¿Qué fue? ¿Cómo lo hiciste? ¿Cómo avaluarás tus competencias?

2b ⌂ Red social y personal

Solicita al usuario que complete la siguiente plantilla con las figuras más importantes de su red social o personal. Pueden ser amigos y familiares, pero también personas que pueden ser importantes para apoyar su vida social y profesional u organizaciones de apoyo que desempeñan un papel importante. Consulta también la información recopilada durante la primera entrevista (composición familiar).



Recomendación para el orientador/a: una vez que la persona usuaria ha compuesto la red, ayúdale a reflexionar sobre ella, analizando los roles y funciones de los diferentes actores y analizando la calidad de la red: ¿Esta es una red pobre o rica? ¿Es la red capaz de proporcionarte apoyo de cara a dificultades? ¿Cómo puede la red ser útil? ¿Cuáles son las dificultades para construir una red sólida de referencia? ¿Qué cambiarías en esta red? ¿Qué tipo de apoyo recibes de los diferentes actores de la red?
Estas reflexiones son muy importantes: a menudo, las personas con más dificultades tienen redes muy pobres, en su mayoría compuestas por servicios públicos o sociales y algunos parientes.

_____

_____

_____

_____

_____

2c ⌂ Competencias y ámbitos de interés

Recomendación para el orientador/a: en esta sección, las competencias e intereses del participante se examinan en cinco áreas: a) educación escolar, educación y formación profesional (formal y no formal); b) experiencia laboral; c) aficiones e intereses personales; d) vivienda y familia; e) compromiso social. Esta información es especialmente útil si el usuario aún no tiene una idea clara de qué dirección ocupacional tomar y puede ofrecer una orientación laboral general.
Primero, revisa las hojas 1e y 1f junto con el usuario. Después, para cada una de las áreas mencionadas, escribe las razones de sus intereses y actividades usando la hoja de trabajo.

Escuela, educación y formación profesional

Por favor, pide completar la siguiente hoja de trabajo

Plantilla para descubrir competencias en el ámbito

"Escuela, educación y formación profesional"

Enumera las actividades y los ámbitos de conocimiento que te interesan/interesaban en la escuela, educación y formación profesional.

Materias escolares, actividades educativas y ámbitos de conocimiento	*Razones por las que te interesa*

Durante las etapas de educación y formación profesional, ¿Participaste en uno o más cursos adicionales con respecto a tus actividades e intereses?

Título	*Contenidos – útiles para el desarrollo personal y profesional*

Experiencia laboral

Recomendación para el orientador/a: Cada experiencia laboral, incluso breve, puede ser una fuente de aprendizaje y de adquisición de competencias útiles para el desarrollo profesional. Es importante explicar esto al usuario y analizar el formulario 1f para verificar si omitió alguna experiencia porque se consideró irrelevante.

Por favor, pide al usuario que complete la siguiente hoja de trabajo

Plantilla para descubrir las competencias en el ámbito

"Experiencia laboral"

Enumera las actividades y los ámbitos de conocimiento que te interesan/interesaban durante tu experiencia laboral.

Actividades y ámbitos	*Razones por las que te interesa*

Enumera las principales competencias que utilizaste/adquiriste durante tu experiencia laboral:

2d ⌂ Hobbies e intereses

Recomendación para el orientador:
Los intereses y hobbies no siempre se consideran importantes o relevantes. Sin embargo, estos pueden revelar habilidades y aptitudes que la persona no conoce o subestima y que pueden resultar muy útiles para el desarrollo profesional, especialmente cuando hay falta de experiencia laboral o estudios. Es importante explicar esto al usuario y considerar cada experiencia, ya sea en el hogar o en el tiempo libre como potencialmente valiosa. Esta parte puede tardar más o menos en función de la información a incluir (por ejemplo, habrá menos necesidad cuando el usuario ya tenga muchas cualificaciones formales o experiencia profesional). Además, añade información sobre la vida social (eventos)

Por favor, pide al usuario que rellene la siguiente hoja de trabajo

Modelo para descubrir competencias en el campo "Hobbies and Intereses"

Indica tus hobbies e intereses:

Hobbies e intereses	*Actividades, eventos sociales o deportivos, premios (i.e. exposiciones de arte, competiciones, etc.)*

Por favor, cuéntame…

¿Cómo descubriste estos intereses/hobbies?
¿De dónde viene tu pasión por estos hobbies/intereses?
¿Qué es lo que te resulta más interesante y por qué?

Ahora explica…

- ¿Has participado en algún curso relacionado con tus intereses/hobbies?
- ¿Qué cursos hiciste y qué fue que te resultó más de interés?

Título	*Contenidos – útiles para el desarrollo personal y profesional*

2e ⌂ Hogar y familia

Recomendación para el orientador/a: esta parte puede ser importante cuando falta experiencia laboral y el usuario se ha centrado exclusivamente en el hogar.

Pide al usuario que rellene las siguientes hojas de trabajo

Plantilla para descubrir las competencias e intereses en el ámbito "Hogar y familia"

Indica todas las tareas y temas relacionados con tu interés personal y las actividades en el hogar y tu familia:

Tareas o ámbitos de interés	
Cocer, Cocinar, Economía del hogar, Reparaciones	

Por favor, explica:

- ¿Has participado en algún curso relacionado con tus intereses y actividades en el hogar?
- ¿Qué cursos hiciste y qué fue que te resultó más de interés?

2f ⌂ Compromiso social

Recomendación para el orientador/a: los compromisos sociales pueden ser muy útiles para el proceso de integración social y la adquisición de competencias transversales adicionales (por ejemplo, mediación, resolución de conflictos). Derivar las competencias aplicadas requiere un nivel de pensamiento abstracto en el que el usuario pueda necesitar ayuda y apoyo adicional.

Pide que rellene las siguientes hojas de trabajo

Plantilla para descubrir las competencias e intereses en el ámbito "Compromiso social"

¿Eres miembro de una asociación o comunidad? Sí /_/ No /_/

Indica todas las tareas y temas relacionados con tu compromiso.

Actividades y ámbitos	***Razones por las que te interesa***

Por favor, indica las competencias principales adquiridas durante tu compromiso social:

(Por favor, revisa los resultados de esta hoja de trabajo en relación con el punto 1 (red personal y social)

2g ⌂ Competencias transversales

Recomendación para el orientador/a: ayuda a la persona usuaria a enumerar otras competencias útiles para la empleabilidad, si no han surgido hasta el momento, como habilidades lingüísticas o informáticas, etc.

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Autoevaluación con el apoyo del orientador/a

Recomendación para el orientador/a: ayuda a la persona usuaria a llevar a cabo una autoevaluación con referencia a cada actividad relevante o campo de conocimiento enumerado en el primer paso de cada área (2c a 2g).

Explicación de los niveles:
Nivel A: puedo hacerlo bajo la guía de una persona o con instrucciones escritas.
Nivel B: puedo hacerlo de forma independiente en condiciones similares.
Nivel C1: puedo hacerlo de forma independiente y en diferentes contextos.
Nivel C2: puedo hacerlo de forma independiente y en diferentes contextos y puedo enseñar a otras personas a hacerlo.

Descripción de las actividades	**Abstracción de las actividades a habilidades**	**4° Paso: Autoevaluación de las habilidades**				
2° Paso: ¿Qué hice en detalle? ¿Cómo procedo?	**3° Paso:** ¿Qué sé hacer? ¿Qué aprendí?	Nivel				¿En qué otro ámbito puedo usar estas habilidades?
		A	B	C1	C2	

Expectativas laborales

Recomendación para el orientador/a: a menudo, las personas migrantes que necesitan urgentemente encontrar trabajo aceptarán cualquier tipo de oferta, incluso si no se corresponde con sus competencias y cualificaciones. Mientras se tiene en cuenta la necesidad del trabajo (para sobrevivir, ayudar a la familia, permanecer en el país de acogida), enfócate en las aptitudes, intereses y habilidades del usuario. Esto le ayudará a tener una mejor idea de lo que busca en un trabajo y aumentar sus posibilidades de encontrar un trabajo más gratificante y desarrollar objetivos profesionales realistas y concretos. Aceptar cualquier trabajo a menudo es un síntoma de bajo nivel de autoestima y de sensación de aislamiento.

2h "¿Qué estoy buscando en un trabajo?"

Por favor, pide al usuario que rellene la siguiente hoja de trabajo

En la siguiente tabla, encontrarás diferentes aspectos relacionados con el trabajo. Por favor indica cuáles son importantes son para ti:

	Poco	Bastante	Mucho	Muchísimo
Ambiente físico (no hay riesgo de factores nocivos, etc.)				
Ambiente humano (Relación positiva con los compañeros, colaboración, etc.)				
Disponibilidad de tiempo libre				
Flexibilidad de tiempo				
Seguridad de trabajo (no hay riesgo de despido)				
Creatividad (Oportunidad de inventar, diseñar, elaborar, etc.)				
Variación (rutina/aburrimiento)				
Independencia				
Oportunidad de liderazgo				
Nivel de profesionalidad (mejora de conocimientos y habilidades)				
Nivel de ganancia				
Prestigio social				

2i "¿Qué tipo de trabajo estoy buscando?"

Recomendación para el orientador/a: completa la siguiente hoja de trabajo junto con la persona usuaria. Pregúntale en qué puestos de trabajo está interesado y evalúa con él/ella hasta qué punto tiene conocimientos, experiencia, habilidades y otras características necesarias. Para muchos trabajos, se pueden encontrar ejemplos online. Comenta con el usuario y habla sobre cuánto adecuado serían para esa función en particular. Si el usuario todavía no tiene idea, puedes continuar con la pregunta anterior y sugerir algunos ejemplos de funciones que corresponden a sus deseos. Luego continúa hablando de conocimiento, experiencia, habilidades, etc.

EMPLEO/FUNCIÓN: *(Ej.: asistente a domicilio – camarero - jardinero)*				
EMPLEO: (Ej.: Jardinero: ciclo de vida de las plantas, periodos de poda. Camarero: cálculos, combinación comida-vino)	**Autoevaluación**			
	A	B	C1	C2
HABILIDADES (Ej.: camarero: matemáticas básicas, habilidades de comunicación, trabajo en equipo)				
	A	B	C1	C2
Características y recursos personales (Ej.: Fuerza física…)				
	A	B	C1	C2
Mis fortalezas (ej.: experiencia en el ámbito)				
Competencias y características a mejorar y desarrollar				

Preparación del CV y del plan de acción personal

Para preparar para la tercera entrevista, dedicada a completar un CV y redactar un plan de acción, el usuario debe revisar el contenido de los formularios 1e y 1f y añadir cualquier otra información fáctica importante que aún no esté incluida. Sugiere hacer esto como una tarea en casa. Sobre todo cuando un usuario nunca antes ha escrito un CV, este tipo de información no está disponible y debe ser buscada. Si la persona usuaria ha preparado esto de antemano, se acortará en gran medida el tiempo necesario para la tercera entrevista. Como alternativa, existe una herramienta de perfil de competencias online que también puede utilizarse para este fin (https://ec.europa.eu/migrantskills/#/).

Esta herramienta ha sido creada por la Comisión Europea para facilitar el mapeo del perfil de habilidades, cualificaciones y experiencias laborales de un individuo. Sirve de base para emitir recomendaciones personalizadas para seguir avanzando hacia la integración del mercado laboral (por ejemplo, una referencia a las autoridades que se ocupan del reconocimiento de diplomas, la validación de habilidades, el idioma u otro tipo de capacitación, o el apoyo al empleo).

2j Comenzando el plan de acción

Recomendación para el orientador/a: la persona orientadora y el usuario/a resaltan los intereses de este, comparándolos con el proyecto futuro, con las competencias ya existentes y con las que se desarrollarán.

Interés	Próximos pasos	Competencias disponibles	Competencias a desarrollar

Notas

_____

_____

_____

Resultados de la segunda entrevista

Recomendación para el orientador/a: haz una evaluación sobre la base de los resultados de las 2ª entrevista.

Nivel de toma de conciencia de los problemas bueno /_/ suficiente /_/ escaso /_/ Notas:
Habilidad para protegerse frente a un riesgo bueno /_/ suficiente /_/ escaso /_/ Notas:
Capacidad para construir y mantener una red social (integración/aislamiento social, redes familiares/apoyo de amistad) bueno /_/ suficiente /_/ escaso /_/ Notas:
Capacidad de adaptarse al entorno y a la experiencia de vida bueno /_/ suficiente /_/ escaso /_/ Notas:
Capacidad de reconocer y describir los principales problemas de tu propia historia en el ámbito de las relaciones familiares bueno /_/ suficiente /_/ escaso /_/ Notas:
Capacidad de crear planes de futuro realistas bueno /_/ suficiente /_/ escaso /_/ Notas:

Recomendación para el orientador/a: Ten en cuenta los posibles cambios en comparación con los resultados de la primera entrevista.

Notas

_____

_____

_____

Actitudes positivas	**Actitudes negativas**
i.e.: interesado en cursos adicionales – buscar trabajo –toma de conciencia de la necesidad de Apoyo para enfrentarse a las tareas parentales	*i.e.: sin planes para el futuro*
Proyectos y aspiraciones	
i.e.: trabajo, casa…	
Factores de riesgo	**Factores de protección**
i.e.: recursos sociales suficientes/insuficientes (redes sociales y/o familiares), familia nuclear/extendida, ausencia/falta de referencias emocionales y apoyo para sí mismo y en el cuidado de los niños, ingresos suficientes/insuficientes ...	

Pregúntale al usuario si le gustaría participar en la sesión grupal

/ _ / participa en la reunión de grupo. Fecha _____/____/_____ hora: _____

/ _ / participa en la tercera entrevista. Fecha _____/____/_____ hora: _____

Ten en cuenta cualquier información importante sobre el itinerario (cambios, enfoque)

_____

_____

/_/ Se aconseja al usuario que se dirija al siguiente servicio:

Notas

3. Pautas para las sesiones grupales

Modelo para reuniones en grupos pequeños

Recomendación para el orientador/a: trabajar con un grupo de personas con experiencias similares (historial de inmigración) puede facilitar el intercambio de experiencias y la reflexión sobre los sentimientos relacionados. El grupo también puede brindar apoyo y nuevos aportes y puntos de vista que la persona usuaria aún no ha considerado. En este sentido, una sesión grupal puede ser un instrumento útil para elaborar o ajustar planes futuros.

Puede ser útil formar grupos con participantes que tengan objetivos o necesidades similares, por ejemplo grupos de personas que, durante las entrevistas, han resaltado las dificultades en la orientación laboral.

La sesión grupal se puede organizar después de la primera o segunda entrevista. Depende del orientador. La ventaja de hacerlo después de la segunda entrevista es que los usuarios/as le conocerán mejor y el nivel de confianza será mayor. Además, el mismo orientador/a les conocerá mejor y tendrá más información de fondo.

Presta atención, no solo a la dinámica de grupo, sino también al nivel de participación y a la contribución de cada participante. Mantén tu enfoque en el esquema de la formación. El material se usará para los itinerarios individuales.

Puedes elegir libremente cualquiera de las siguientes actividades que se adapten al grupo con el que estás trabajando.

Duración para cada sesión grupal: 2 horas

Fecha de la sesión grupal _____/____/_____

Participantes

No.	Códigos de los usuarios
1	
2	
3	
4	
5	

Los temas deben ser elegidos de acuerdo con las dificultades, necesidades y objetivos de los y las participantes. A continuación, te proponemos algunos temas:

Temática:	**Presentación de la actividad y sus objetivos** **Ejercicio de bienvenida y comienzo de la sesión grupal**
Descripción:	Explica los objetivos de la reunión y las modalidades de la sesión, invitando a cada usuario a participar de manera activa. Sucesivamente se les pedirá a los y las participantes de escribir en una pizarra la palabra "Bienvenido" en los idiomas que conocen: su lengua materna, la lengua del país de acogida y otros posibles idiomas (inglés, francés, etc.). Cada uno pronunciará aquellas palabras escritas con la ayuda de los demás. Este ejercicio tiene como objetivo promover la atmosfera intercultural y facilitar la comparación, creando un ambiente tranquilizador.

Temática:	**Conocimiento reciproco**
Herramienta/ Método:	Técnica del ovillo de lana
Descripción:	Cada participante dice: • nombre, • edad, • composición familiar, • nacionalidad, • desde cuándo está en este país • cualificaciones, • empleado/desempleado • competencias, • hobbies, • preferencias, • ……..

Temática:	**Intereses personales y expectativas**
Herramienta/Método:	Trabajo en parejas
Descripción:	Intercambio sobre los intereses personales y expectativas. Juntar los usuarios en pareja. Cada persona debería explicar a la otra sus intereses y expectativas. Los y las participantes deberían escribir la información en un papel. Después de 10 minutos cada participante explica los intereses y expectativas de su compañero/a.

Temática:	**Sueños y aspiraciones**
Herramienta/Método:	Debate en abierto / posts-it
Descripción:	Pregunta a los y las participantes dónde quieren estar dentro de 2/5 años: profesionalmente, socialmente, en relación a la familia, geográficamente. ¿Qué tan realistas son esos planes? ¿Ya han tomado medidas concretas? ¿Los objetivos son claros o poco claros? ¿Qué piensan todos?

Temática:	**Cuéntanos sobre los desafíos de tu vida diaria**
Herramienta/Método:	Debate en abierto/posts-it
Descripción:	A veces algo malo pasa en la vida diaria y hay distintas maneras de enfrentarse a ello. Pide a los y las participantes escribir cómo se enfrentan a las cosas malas/tristes en su vida diaria. Sugerencias para la reflexión: a) Integración, inclusión social b) Familia c) Búsqueda de empleo d) Educación e) Dificultades con la administración/gobierno f) Dificultades económicas g) Cuestiones sociales, discriminación, racismo

Temática:	**Cuéntanos sobre tu red personal**
Herramienta/Método:	Discusión en grupo
Descripción:	Si el ejercicio de la red social sugerido para la segunda entrevista aún no se ha completado, los y las participantes también pueden hacerlo durante la sesión grupal. El orientador/a les pide a las personas participantes que identifiquen sus contactos (redes personales, redes sociales, tanto formales como informales) utilizando la misma plantilla. Luego, les pide que compartan sus recursos sociales con el resto del grupo. Motívales a pensar positivamente y a reflexionar sobre buenos ejemplos o a pensar en maneras de fortalecer o ampliar la red. Seas sensible al hecho de que algunos participantes pueden no querer divulgar esta información.

Temática:	**"Cómo buscar trabajo y como enfrentarse a una entrevista"**
Herramienta/Método:	Lluvia de ideas
Descripción:	Se asume que todos los y las participantes estarán interesados en el tema. Resumiendo brevemente – de manera neutral, sin referencias personales – los elementos y dificultades comunes que surgieron en este ámbito durante las entrevistas, el orientador invitará a los y las participantes a enfrentarse al tema en un debate libre, compartiendo sus experiencias positivas y negativas. El orientador/a puede también organizar algunas simulaciones invitando a cada participante a hacer una simulación (empleador/solicitante de empleo) y al grupo a desempeñar el papel de observador. Cada participante tendrá la oportunidad de expresar su opinión sobre las simulaciones realizadas, proporcionando sugerencias sobre actitudes y contenidos.

Temática:	**Fin de la sesión y feedback**
Descripción:	El orientador/a invita a los y las participantes a evaluar las actividades y su nivel de participación.

4. Pautas para la 3ª entrevista/Etapa – *Síntesis*

Fecha de la entrevista ____/_____/_____

Entidad / programa _____

Nombre y Apellidos del orientador _____

Código del usuario _____

Introducción

Durante la tercera entrevista se realiza una síntesis de los resultados obtenidos durante las etapas previas. Estos resultados deben analizarse en el back office, pero luego se discuten con el usuario, quien participa activamente en el proceso. Esta participación activa facilitará la creación del plan de acción personal. Después del asesoramiento, el participante puede buscar una evaluación externa de los resultados, es decir, con familiares y amigos.

Los resultados de la entrevista anterior se utilizan para crear un CV, así como un plan de acción personal junto con el usuario. Aunque en la mayoría de los casos la información recopilada estará completa, es importante reflexionar sobre las entrevistas pasadas con el usuario para asegurarse de que no se omitan asuntos importantes. Es aconsejable comenzar con una breve recapitulación de los resultados de la segunda entrevista, seguida de una revisión de las tareas del hogar y la composición del CV y el plan de acción.

Retoma el hilo de la entrevista anterior: redactar un CV

Para crear un CV, se recomienda encarecidamente utilizar la herramienta online EUROPASS. Puedes encontrarla en el siguiente sitio web:

http://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae

El uso de esta herramienta ofrece muchas ventajas, como la uniformidad, una distribución clara y bien estructurada y la posibilidad de guardar, cambiar y agregar información más adelante. Se puede usar en diferentes plataformas (como dispositivos móviles). Si el asesoramiento con un usuario sigue más allá de este proyecto (contigo o cualquier otro programa), el CV se puede importar de nuevo y actualizar cuando sea necesario. El CV no necesita ser perfecto en esta etapa, con una versión preliminar será suficiente, dado que los participantes adquirirán las habilidades técnicas y sociales para realizar de forma autónoma sus CV durante el Itinerario formativo. Por lo tanto, se recomienda que tras el Itinerario formativo los participantes revisen el CV con ayuda de los orientadores.

Recomendación para el orientador/a: explica cómo funciona la herramienta y muestra a la persona usuaria las diferentes funciones, como abrir y completar los formularios y exportar el CV a varios formatos. Después de terminar el CV, ofrece guardar el PDF en un dispositivo USB para el usuario o enviarlo por correo electrónico. Dependiendo de

qué tan bien preparado esté el usuario, la creación conjunta de un CV puede tardar más de una hora. A menudo, se necesita tiempo para buscar el nombre de un determinado empleador o escuela, especialmente cuando el usuario proviene de un país que tiene un sistema diferente. Esto debería hacerse en casa tanto como sea posible, de lo contrario no quedará mucho tiempo para el plan de acción.

Crear un plan de acción personal

Recomendación para el orientador/a: Empieza con una síntesis de los resultados más importantes del proceso. Los temas marcados con * pueden ser preparados por el orientador/a de antemano para ahorrar tiempo y hablarlo con el usuario durante la entrevista. Empieza con un resumen de las necesidades y expectativas del usuario e investiga si han evolucionado durante el proceso.

Síntesis de las necesidades y expectativas iniciales *

_____

_____

_____

Síntesis del camino desarrollado durante la consultoría *

_____

_____

_____

Recomendación para el orientador/a: la persona orientadora resume las capacidades y competencias en un balance general junto con el usuario y las ordena de acuerdo con el ámbito de competencia (por ejemplo, competencias TIC, competencias sociales, competencias parentales, competencias organizacionales, competencias lingüísticas, etc.).

Enumera todas las competencias que has atribuido con A, B, C1 y C2:

A	B	C1	C2

Síntesis de los objetivos para el desarrollo profesional

_____

_____

_____

Síntesis de objetivos para la integración social

_____

_____

_____

Recomendación para el orientador/a: Junto con la persona usuaria, planifica los próximos pasos para la implementación del plan de acción (por ejemplo, a qué curso de formación debe asistir, qué trabajo específico debe solicitar). Solo incluye los objetivos realistas que puedan planearse bien.

	OBJETIVOS	PASOS/ACCIONES	TIEMPO
			Próximo mes
Trabajo			
Educación			
Ámbito social			
Familia			
Otro			
			Próximos dos meses
Trabajo			
Educación			

Ámbito social			
Familia			
Otro			

NOTAS

_____

_____

Entrevistas de seguimiento o referencias

Aunque esté fuera del alcance de este proyecto, recomendamos (si es posible) llevar a cabo actividades de seguimiento para evaluar si se han alcanzado los objetivos del plan de acción y si el usuario necesita ayuda adicional. Además, puede ser útil para determinar si el plan de acción debe ajustarse y saber cuánto útil ha sido este enfoque para el usuario.

Compromiso para la entrevista de seguimiento: Sí/_/ No /_/

Fecha: ____/_____/_____

Objetivos para la entrevista de seguimiento _____

_____

_____

Si no es posible organizar reuniones de seguimiento y/o crees que sería recomendable dar referencias de otro servicio para garantizar la continuidad, puedes hacer uso del siguiente formulario.

/_/ La persona se dirige al siguiente servicio: _____

_____

Notas

_____

_____

_____

_____

_____

5. Resultados de la fase piloto en los países socios

El itinerario MigrEmpower ha sido testado durante la fase piloto llevada a cabo en las seis organizaciones socias del Proyecto, en seis ciudades europeas: Barcelona (ACH), Nicosia (CARDET), Leipzig (Wisamar), Roma (SANSAT), Viena (Südwind) y Estrasburgo (AMSED). En el período comprendido entre julio de 2018 y febrero de 2019, los socios implementaron las tres fases del itinerario, y más en concreto, la metodología y herramientas de la fase de Orientación para evaluar su utilidad, buscar retos y mejorar el manual donde sea necesario. No obstante, la metodología de este manual es flexible y no exhaustiva. Por lo tanto, permite a las organizaciones adaptarla a sus necesidades y contextos locales.

En cada organización socia, al menos 20 personas migrantes (incluyendo refugiados, solicitantes de asilo y personas con una situación jurídica no regularizada) participaron a las sesiones de Orientación. Aunque el proyecto no tenga preferencia por un género u otro, la distribución ha sido igualitaria (en Estrasburgo y Leipzig) o con mayor representación de mujeres (tres de cada cuatro en Viena, Roma y Nicosia, y solo mujeres en Barcelona). Esto puede considerarse como resultado positivo, aunque no intencionado, para empoderar a las mujeres, que en general están en situación de desventaja estructural en la sociedad, y entre los migrantes en particular. La duración del itinerario ha variado entre tres y seis meses. Debido a que muchos participantes en las seis ciudades tenían trabajo o cursos de idioma a los que atender, los encuentros se han organizado por las tardes o por las noches para no interferir en sus horarios. Para organizar las reuniones, la comunicación con los participantes se mantuvo en las propias organizaciones, por teléfono o mediante correos electrónicos. Para evitar molestias, AMSED, por ejemplo, organizó las sesiones para las entrevistas junto con los participantes, de acuerdo a su disponibilidad. Esta solución puede ser útil para evitar sobreesfuerzos y frustración, y promueve más igualdad entre las organizaciones y participantes, dándoles más confianza. No obstante, el personal debe tener cierto grado de flexibilidad.

En general, los encuentros tuvieron lugar en las salas de reuniones de las organizaciones socias. En el caso de CARDET de Nicosia, debido a la condición del transporte público local y a la falta de tiempo de los participantes, se organizaron algunas entrevistas en casa de los participantes. Esto no sólo permitió llevar a cabo las entrevistas que, de otra forma, no se habrían podido realizar, sino que permitió realizarlas en un ambiente familiar. En el caso de SANSAT de Roma, el personal realizó entrevistas online mediante videollamadas y correos electrónicos para aquellos participantes que vivían más lejos. Otros socios ofrecieron bebidas y aperitivos en sus sesiones para hacerlas más confortables.

El perfil de los participantes

En cada organización, y entre ellas, los participantes tenían antecedentes muy diferentes. En cuanto a su nivel educativo, en Barcelona, el grupo estaba compuesto por dos participantes que eran analfabetos, siete que habían acabado la educación primaria, cuatro la secundaria y siete la preparatoria. En otros casos, los participantes tenían, al menos, educación secundaria y preparatoria, y la mayoría hasta grados universitarios. Además, algunos de los participantes podían ofrecer experiencia práctica en su ámbito profesional. Sin embargo, a pesar de tener cualificaciones formales y prácticas, muchas de esas personas se sentían frustradas porque estaban sobrecualificadas para los trabajos que hacían o los empleos que les ofrecían. En relación con su estatus legal, muchos de los participantes tenían permiso de residencia como Nacionales de Terceros Países, refugiados o solicitante de asilo. No obstante, algunos participantes tenían un estatus legal irregular y no podían acceder a beneficios sociales o administrativos. Estos participantes estaban especialmente afectados por la falta de conocimiento de sus derechos y ayudas sociales.

A pesar de su heterogeneidad, se pueden identificar algunos puntos en común entre los participantes. Primero, eran desempleados o con empleos con bajos salarios y que no requieren cualificación, por lo que no estaban satisfechos con su situación. Segundo, estaban frecuentemente marginados de la sociedad, excluidos y sin una red de amigos en el país de acogida. Tercero, tenían limitaciones con el idioma. Por último, tenían que enfrentarse a diario a restricciones estructurales como leyes discriminatorias hacia los migrantes, empleadores y caseros racistas, dificultades con el transporte público y falta de tiempo para buscar alternativas a su situación actual.

Razones de su participación

Las razones para participar al itinerario varían mucho entre los participantes, pero se pueden identificar unas comunes. La principal motivación en las seis organizaciones ha sido la búsqueda de empleo o una perspectiva profesional mejor. Como los participantes estaban insatisfechos con su situación profesional, el proyecto MigrEmpower les ofrecía una oportunidad para encontrar apoyo y consejo. Debido a que muchos estaban marginados socialmente, una razón relevante ha sido la participación e inclusión social. Por ello, la fase de Orientación y asesoramiento del itinerario ha ofrecido un punto de toma de contacto e intercambio con otros migrantes, pero también con personas del país de acogida – el personal de las organizaciones socias. Además de esto, la búsqueda de contactos y la expansión de redes locales entre personas en situaciones parecidas. Aunque uno de los objetivos de las entrevistas era crear conciencia entre los participantes de que la mejora de competencias es un factor importante para encontrar un empleo satisfactorio, para algunos de ellos la mejora de sus competencias personales y sociales ya era una razón para participar. En muchos casos, las preguntas por temas y conocimientos concretos también jugaron un papel importante, ya que los participantes tenían consultas muy concretas, como dónde y cómo solicitar cursos de formación de técnicas específicas o dónde y cómo aprender acerca de los lugares y canales para buscar

empleo. Otros participantes querían conocer el sistema local/nacional de búsqueda de empleo y sus procedimientos para perfeccionar sus solicitudes. Además, otros participantes querían mejorar y entender su situación personal: en el caso de Barcelona, donde algunos de ellos tenían un estatus ilegal, y por lo tanto no podían acceder a las ayudas públicas estatales como aquellas destinadas al aprendizaje del idioma del país de acogida, practicar el idioma local y mejorar su nivel era ya un motivo para participar al itinerario.

Resultados alcanzados

Se han alcanzado resultados tanto en las etapas individuales como en el itinerario en su conjunto. El objetivo de la primera entrevista es conocer mejor al participante y su historia personal. Las entidades socias han afirmado que el hecho de tener la oportunidad para hablar sobre su personalidad, sus intereses y preocupaciones ha tenido un efecto positivo y motivador en los participantes. De hecho, muchos de ellos finalizaron la entrevista con nuevos incentivos para encontrar trabajo e integrarse en la sociedad. AMSED, el socio de Estrasburgo, ha observado que la conciencia de competencias y habilidades ha incrementado entre los participantes, muchos de los cuales se sorprendieron de las competencias que poseían. Además, los participantes se han vuelto más realistas sobre su desarrollo profesional y la posibilidad de ascender en el ámbito laboral. Wisamar, el socio de Leipzig, ha afirmado que la primera entrevista ha conseguido activar el proceso reflexivo de los participantes y su autoconsciencia.

La segunda entrevista se dirige a la autoevaluación y el descubrimiento de intereses y deseos futuros. En esta ocasión, los resultados son variados. Muchos participantes han descubierto sus intereses e identificado sus habilidades, así que se han vuelto más conscientes de sí mismos, pudiendo expresar sus fuerzas y debilidades. El hablar sobre sus experiencias pasadas, les ha ofrecido muchas perspectivas profesionales. AMSED, el socio de Estrasburgo, ha afirmado que en esta fase los participantes han tomado consciencia de la importancia de aprender un idioma y crear una red. En el caso de Südwind, el socio de Viena, ha habido diferencias entre personas con y sin educación formal. Mientras que para los participantes sin educación formal, la entrevista tuvo breve duración ya que sus intereses consistían en cocinar y coser, para aquellos con educación formal, la entrevista resultó ser un momento nostálgico pero frustrante para los asistentes, por no poder aplicar sus habilidades y competencias como solían hacer en el pasado. En cualquier caso, para ambos grupos el hecho de poder expresar sus preocupaciones les ha motivado.

La sesión grupal tiene como objetivo ofrecer un espacio de intercambio de experiencias y ofrecer ayuda mutua. Los socios han llevado a cabo estas sesiones en pequeños grupos. Por ejemplo, AMSED, el socio de Estrasburgo, organizó tres grupos en función de los objetivos profesionales de los participantes. En general, los objetivos de las sesiones grupales se han logrado: los participantes han tenido la oportunidad de contar sobre los retos a los que se enfrentan, por ejemplo sentirse intrusos por ser migrantes,

intercambiar experiencias y preguntas sobre la búsqueda de empleo. Ha sido una experiencia beneficiosa para conocer gente en situación similar y proporcionarles información útil. Esto ha llevado a la creación de una red de conocimiento y herramientas de buenas prácticas. Sin embargo, en el caso de Viena, la sesión grupal ha tenido el riesgo de transformarse en un espacio de frustración e insatisfacción. Para evitar que los participantes se desmotiven, los profesionales han guiado la sesión de una forma dinámica para que aprendieran nuevas palabras y expresiones y pudieran compartir su experiencia.

El punto álgido del itinerario de Orientación ha sido la tercera sesión individual que tiene el objetivo de resumir los logros de las anteriores sesiones y materializarlos en un CV y un plan de acción. Los resultados de esta fase final han sido muy similares: los participantes han realizado las actividades con éxito y han creado su CV y plan de acción personal. El hecho de escribir sobre sus fortalezas y objetivos ha sido entre los participantes una motivación adicional para mejorar su situación. Además, los profesionales han observado que desde el comienzo de las actividades ha habido una mejora entre los participantes en identificar y calificar sus competencias. No sólo estaban seguros de lo que querían conseguir, una mejor situación laboral e integración social, sino que también tenían estrategias de cómo lograrlo. De esta manera, han podido definir los pasos siguientes e identificar los elementos restantes para alcanzar sus objetivos.

En relación con los resultados globales de la fase de Orientación, se destaca lo siguiente:

1) En todas las organizaciones socias, la mayoría de los participantes ha tomado conciencia de la importancia de conocer el idioma local. La adquisición y mejora del idioma del país de acogida es una de las prioridades, ya sea a través de clases, aprendizaje autodidáctico o interacción con nativos. De esta forma, los participantes han podido elegir una forma u otra para mejorar sus competencias lingüísticas.
2) Junto con esto, el deseo de tomar parte de la vida social de algunas ciudades ha sido evidente.
3) La mayoría de los participantes también tomaron conciencia de la importancia de participar en cursos de formación, cualificaciones y especializaciones profesionales. Muchos de ellos comenzarán a estudiar tan pronto como cumplan con los requisitos lingüísticos necesarios. Con el apoyo inmediato y personalizado de los orientadores, han podido valorar opciones para registrarse en programas formativos concretos.
4) Este deseo de cualificar o formalizar aún más sus competencias está relacionado con la identificación exitosa de sus habilidades y competencias, tanto sociales como profesionales, y la toma de conciencia de sus fortalezas y debilidades.
5) Los participantes han podido aclararse no solo sobre sus intereses personales y habilidades, sino también sobre sus necesidades.
6) En relación con el punto anterior, el itinerario ha tenido además impacto en el desarrollo personal y emocional de muchos participantes: en general, se incrementó su autoestima así como su motivación. Además, muchos de ellos han

afirmado de ya no tener aquellas barreras mentales que les impedían solicitar ciertos empleos.

7) A nivel legal, al principio de las actividades la mayoría de los participantes tenía poca percepción de sus derechos y posibilidades legales. En el caso de las mujeres participantes en Barcelona, se hicieron grandes avances en relación con sus derechos. Concretamente, dos mujeres empezaron el proceso de solicitud de asilo. A pesar de las ilegalidades, inseguridades y vulnerabilidades que traen consigo, estas mujeres se han fortalecido y dotado con nuevas perspectivas profesionales gracias al trabajo con los profesionales. Otras mujeres del mismo grupo habían llegado a España mediante leyes de reunificación familiar, por lo tanto pudieron encontrar trabajo de manera legal.
8) Para muchas mujeres que participaron en la fase de Orientación se creó, además, un espacio seguro para aprender, compartir experiencias y expresar sus opiniones con personas en situación similar. Otros participantes afirmaron que el ambiente informal contribuyó a lograr mejores resultados en comparación con los servicios de apoyo al empleo proporcionados por el Estado.
9) El itinerario ha tenido un impacto a nivel interprofesional. Por un lado, los participantes se hicieron más conscientes de la importancia de las redes. Por otro lado, MigrEmpower ha representado una oportunidad para encontrar profesores de educación informal y amigos, expandiendo y reforzando así su red de contactos.
10) Aunque la mayoría de los participantes tenían claras sus necesidades, objetivos y prioridades, las posibilidades de participar en cursos y así aumentar sus horizontes se vieron incrementadas. Además, se ha hecho posible estimar mejor sus aspiraciones profesionales.

A pesar del gran número de logros positivos y los efectos de empoderamiento que el itinerario ha tenido en los participantes en las diferentes organizaciones socias, hay que señalar ciertas limitaciones como las leyes de migración discriminatoria o el racismo en las ciudades donde se ha organizado la fase piloto, lo cual no está al alcance de los socios. Por eso, en algunos casos, los participantes se vieron frustados o insatisfechos.

Adaptación a los contextos locales

Como indicado en las páginas anteriores, los socios siguieron en gran medida al itinerario original. Aun así, ha habido desviaciones menores y material adicional utilizado para adaptar aun más las herramientas al grupo objetivo y a las circunstancias locales. AMSED, el socio en Estrasburgo, ha utilizado una herramienta adicional durante la síntesis para la creación del CV y la carta de presentación, el *Pôle Emploi*, para seguir los procedimientos de la aplicación francesa. Debido a dificultades lingüísticas, SANSAT, el socio de Roma, ha llevado a cabo algunas de las entrevistas en grupos para que otros pudieran ayudar con la traducción. Para un mejor entendimiento de las relaciones familiares de los participantes, ACH de Barcelona añadió un genograma al itinerario. Sus orientadores también reformularon algunas cuestiones que parecían demasiado

intrusivas. Südwind de Viena se desvió del horario en la primera entrevista y con frecuencia duraron tres horas en vez de una hora y media o dos horas. Esto se debe al hecho de que los orientadores no querían interrumpir la narración de los participantes ya que se puede conseguir información relevante de los participantes y darles mayor apoyo.

Retos

Como se puede apreciar, un proceso de orientación y el testeo de un nuevo manual suelen conllevar a nuevos retos. La percepción de la importancia del idioma del país de acogida constituye uno de los logros alcanzados durante el itinerario. Pero, ha representado también un reto al que todas las organizaciones socias se enfrentaron durante la fase piloto, afectando a las respuestas de los usuarios y a la duración de las entrevistas. Este reto se vio acentuado con la participación de dos personas analfabetas. Los socios pudieron resolver las dificultades lingüísticas en parte porque algunos orientadores hablaban inglés y francés, usaban diccionarios o porque había terceras personas involucradas para apoyar en la traducción. Una manera de abordar este reto por SANSAT, el socio de Roma, fue realizar algunas entrevistas en grupo. Sin embargo, hay que mencionar que la presencia de terceros podría afectar las respuestas de los participantes. Por lo tanto, un factor a favor sería contar con orientadores con habilidades lingüísticas en idiomas extranjeros. Esto suele ser un problema común en el trabajo diario con las personas inmigrantes y otra posible solución para evitar las dificultades lingüísticas sería traducir las herramientas en los idiomas de los participantes.

Otro reto al que se enfrentaron los socios fue alcanzar el número de participantes. Por un lado, los migrantes a menudo carecen de contactos, redes, acceso a ONGs y otras organizaciones y este es especialmente el caso de aquellos en situación irregular o sin empleo. Por otro, muchos migrantes con trabajo carecen de tiempo (y de dinero para llegar hasta la sede de las organizaciones socias) y por eso el proceso de orientación le resultó ser bastante largo. Por lo tanto, los socios adoptaron enfoques diferentes: ACH de Barcelona, en vez de esperar a alcanzar el número de participantes a través de su página web y Facebook, ha difundido de manera directa el proyecto en los lugares de trabajo irregular para captar a los participantes. De esta manera, los orientadores pudieron explicar el trabajo a desarrollar y responder a preguntas e inquietudes de los futuros participantes. Además, el contacto personal también fortaleció la confianza en los orientadores. Otros socios invitaron a participantes de programas anteriores, como proyectos de empoderamiento o clases de idiomas. Para hacer frente a la falta de tiempo y dinero y hacer que el proyecto sea lo más atractivo y agradable posible para los participantes, otro socio proporcionó bebidas y refrigerios durante las sesiones e intentó que las mismas fueran lo más significativas posible. Donde el sistema de transporte es difícil y costoso y hubiera impedido a los participantes participar en el proyecto, el socio

se hizo cargo de los costes del transporte público o incluso visitó a los participantes en su hogar.

Como mencionado anteriormente, durante el itinerario muchos participantes ya tenían un empleo, asistían a escuelas de idiomas o tenían otros compromisos. Por lo tanto, la programación de las sesiones ha sido un desafío común en todos los países. Esto se ha resuelto, en parte, al dejar que los participantes programaran las reuniones, y el personal ajustara su tiempo según las necesidades de los primeros. Aun así encontrar una solución general y común ha sido difícil.

En cuando a la duración de las sesiones, los socios recibieron observaciones divergentes. Por un lado, la falta de tiempo de los participantes llevó a la propuesta de reducir el número de entrevistas de tres a dos para no aburrir o abusar del tiempo de los participantes o hacer que el proceso ocupe demasiado tiempo. Por otro, en el caso de Südwind, el socio de Viena, las entrevistas duraron tres horas, y los socios de Roma y Leipzig además experimentaron el poco tiempo dedicado en la segunda entrevista a que los participantes identificaran sus competencias y habilidades. Por lo tanto, una opción sería dar a los orientadores la posibilidad de combinar las tres entrevistas en dos, aunque se mantengan las tres como pauta estándar. Con respecto a la falta de tiempo para evaluar habilidades y competencias, las tareas en relación a esta evaluación, pueden ser realizadas en casa, dejando así a los participantes días o semanas para reflexionar sobre ella.

Además, no se consideró muy útil que los resultados de la segunda y primera entrevista se esperaran directamente al final de cada una de las entrevistas. Siendo la autoevaluación un proceso largo, habría que dar más tiempo a los participantes.

En general, la historia personal es un tema muy delicado, especialmente cuando se trabaja con personas que pasaron por eventos traumatizantes en sus países de origen, de camino a Europa o en los países anfitriones. Por lo tanto, algunas preguntas han parecido ser intrusivas. Para ello, los orientadores prestaron gran atención y sensibilidad y algunos reformularon las preguntas. En la versión revisada del manual se han reformulado algunas de las preguntas.

Otro desafío ha sido la cuestión de cómo finalizar el proceso de orientación sin decepcionar a los participantes. Para eso, como se menciona en la introducción y la metodología de este documento, las actividades sugeridas deben considerarse como parte de todo el itinerario de MigrEmpower. Las fases siguientes de formación y apoyo al empleo asegurarán una relación continua entre los orientadores y los participantes.

Por último, la tabla siguiente resume las soluciones adoptadas por los socios del proyecto para solucionar los retos encontrados:

Desafío	**Solución**
Idioma	• Competencias lingüísticas de los orientadores en hablar idiomas extranjeros

	• Diccionarios • Traductores • Traducción de otros idiomas (ej. árabe)
• Cómo llegar a los participantes • Falta de tiempo y dinero de los participantes • Atraer participantes	• Difusión donde hay más concentración de migrantes en situación irregular • Pagar los costes del transporte público • Hacer visitas a sus casas • Ofrecer bebidas y refrigerios durante las sesiones
Programación	• Programar las actividades según la disponibilidad de los participantes
• Tiempo: la autoevaluación necesita mucho tiempo • Más en concreto, en la segunda entrevista: tiempo para identificar habilidades	• Posibilidad de establecer algunas tareas como trabajo en casa
Algunos resultados se esperaban demasiado pronto	• Ofrecer resultados en un marco de tiempo posterior (por ej. Al principio de la siguiente entrevista) y explicar claramente a los participantes que estas actividades son parte del itinerario completo
Historia personal sensible, preguntas intrusivas	• Gran atención y sensibilidad por parte de los orientadores. • Posibilidad de reformular preguntas para hacerlas más sensibles • Posibilidad de posponer cuestiones
Cómo acabar el itinerario sin dejar a los participantes desmotivados	• Explicar claramente a los participantes que estas actividades son parte de un itinerario completo

Modificaciones adicionales

Durante la fase piloto, los socios no solo testaron el manual y sus herramientas sino que también enfoques complementarios y adicionales. Un método adicional, ya incluido en este manual, que ha sido aplicado por ACH en Barcelona es el genograma. Durante la primera entrevista, el genograma puede ser una herramienta útil para descubrir las relaciones familiares de los participantes.

Otra propuesta ha sido posponer la creación del CV a los talleres organizados dentro del itinerario formativo. Sin embargo, en caso de posponerlo puede haber ventajas y desventajas. Si se observa el contenido de la fase formativa, queda claro que los cinco

módulos transmiten el conocimiento necesario para crear un CV: los participantes aumentan sus habilidades informáticas, se dan cuenta de la importancia de las habilidades sociales, aprenden a crear su "marca personal" y la importancia del lenguaje y la comunicación, los cuales representan todos elementos de un buen CV. Posteriormente, durante la impartición de los módulos pueden realizar la tarea de elaboración de CV de forma más autónoma como una práctica adicional de los conocimientos adquiridos. Sin embargo, puede que el CV no sea un resultado material inicial sino un resultado vinculado a la finalización de la tercera entrevista, y esto puede representar una desventaja relevante. Aun así, se podría prestar más atención al plan de acción y, en lugar de la elaboración del CV, desarrollar un perfil de habilidades temporal como se menciona en "Preparación del CV y el plan de acción personal" antes de la actividad 2j. En resumen, los participantes considerarían el plan de acción como un resultado tangible después de la fase de orientación, y podrían desarrollar su CV de forma autónoma en casa durante la fase de formación, y revisarlo al final de la misma o al principio de la fase de apoyo al empleo, y tener así otro resultado tangible.

Un aspecto a debatir y que pueda depender de la opinión individual de cada orientador es el tiempo. Entre los socios hubo opiniones contradictorias sobre si añadir más tiempo a las tres entrevistas o entre una entrevista y otra, o reducir el número de entrevistas de tres a dos y, por lo tanto, la duración total. El primer caso requeriría más tiempo dedicado de participantes y orientadores, y puede resultar un factor perjudicial ya que se podría correr el riesgo de que los participantes no se involucraran tanto en el itinerario o que lo abandonaran de forma prematura. Sin embargo, reduciendo el tiempo del itinerario podría conllevar al riesgo de no analizar todos los aspectos en profundidad y no alcanzar los resultados deseados.

Conclusiones

Independientemente de sus antecedentes profesionales y educativos, el Manual de Orientación y asesoramiento es útil para un grupo muy variado de migrantes que quieran cambiar su situación laboral actual. La fase piloto ha demostrado, entre otras cosas, aumentar las oportunidades de los migrantes en el mercado laboral, resaltar la importancia de conocer el idioma local, el deseo de participar en cursos de educación formal, la identificación de habilidades y competencias, el aumento de la autoestima y motivación, ampliar el horizonte profesional y fomentar así la integración social.

El Manual es una herramienta útil para orientadores con y sin experiencia, ya que proporciona un marco para la orientación y, gracias a su enfoque narrativo y apertura, permite además un alto grado de flexibilidad y, por lo tanto, su aplicación a todo tipo de circunstancias locales y personales.

Como mencionado anteriormente, no es un marco estricto, aunque en sí mismo cubre muchos aspectos. Por lo tanto, cuando se tenga la sensación que en vez de beneficiar al participante se le está perjudicando, se recomienda emplear el Manual con métodos auxiliares u omitir tareas o actividades. Lo mismo pasa en cuanto a la duración de la fase de Orientación: se recomienda a los orientadores acortar o prolongar las sesiones si esto ayuda en el proceso.

De esta manera, los participantes, que han tomado conciencia de sus habilidades y competencias y con un objetivo más claro, podrán finalizar con éxito las sesiones de la fase de formación y apoyo al empleo.