



Organización
Internacional
del Trabajo



► Cómo facilitar el reconocimiento de competencias de las personas trabajadoras migrantes

Guía para proveedores de servicios de empleo



Resumen ejecutivo

► 1. Conceptos clave sobre migración y reconocimiento de sistemas de aprendizaje previos

1.1. Migración

La migración puede ser explicada por factores ambientales, económicos, culturales y sociopolíticos. Se identifican dos categorías de factores: atracción y empuje (expulsión).

El Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) define el término «migrante por motivos de empleo» como «una persona que emigra de un país a otro con el fin de ser empleada por razones distintas de su propia cuenta, e incluye a toda persona admitida regularmente como migrante por motivos de empleo». Esta definición de persona trabajadora migrante en las normas internacionales del trabajo (NIT) de la OIT se remonta a la Constitución de la OIT (1919), en la que se pide que se brinde «... protección de los intereses de los trabajadores cuando trabajan en países distintos del suyo».



Factores de atracción

Condiciones en los países de destino que atraen a las personas de manera individual o grupal para dejar su hogar, como una mejor economía y/o oportunidades educativas, más puestos de trabajo, y la promesa de una vida mejor.



Factores de empuje

Situaciones que obligan a las personas a movilizarse, como conflictos, violaciones a los derechos humanos, discriminación, intolerancia, persecución, sequía, hambruna, escasa actividad económica y falta de oportunidades de empleo.

El Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) define el término «migrante por motivos de empleo» como «una persona que emigra de un país a otro con el fin de ser empleada por razones distintas de su propia cuenta, e incluye a toda persona admitida regularmente como migrante por motivos de empleo».

1.2. Gestión y sistemas de migración

La gestión de la migración y las intervenciones específicas dirigidas a los principales grupos destinatarios están fuertemente influenciadas por elementos jurídicos, políticos, culturales y fácticos. Estos elementos deben ser analizados cuidadosamente por las personas usuarias, a fin de determinar las condiciones propicias para los servicios de migración, a saber:



Entorno legal

Conocimiento exacto de las leyes, reglamentos, estrategias y planes de acción existentes en el país que guiarán las acciones del personal del servicio de empleo.



Conocimiento del perfil migratorio del país

Características de las personas migrantes (educación, antecedentes, competencias, canales migratorios, principales países de destino).



Conocimiento de la demanda laboral en los principales países migratorios.



Entendimiento de los retos a los que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes en los principales países de destino.



Conocimiento de los servicios de integración económica y social que pueden ponerse a disposición de las personas trabajadoras migrantes.

1.3. Protección de las personas trabajadoras migrantes

Es necesaria la intervención del Estado para proteger a las personas trabajadoras migrantes en la etapa de contratación, donde las prácticas engañosas pueden ser generalizadas. Los abusos practicados en la contratación se han atribuido a los déficits de trabajo decente, a la gobernanza inadecuada de la migración laboral, a la insuficiencia de los regímenes de inspección y aplicación de la ley, y a la aplicación ineficaz de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT 2016^a; citado por OIT 2020).

Las prácticas engañosas de reclutamiento tienden a manifestarse en:



Publicación y distribución de diversas formas de propaganda engañosa, solicitando pagos exorbitantes por ofertas de trabajo inexistentes.



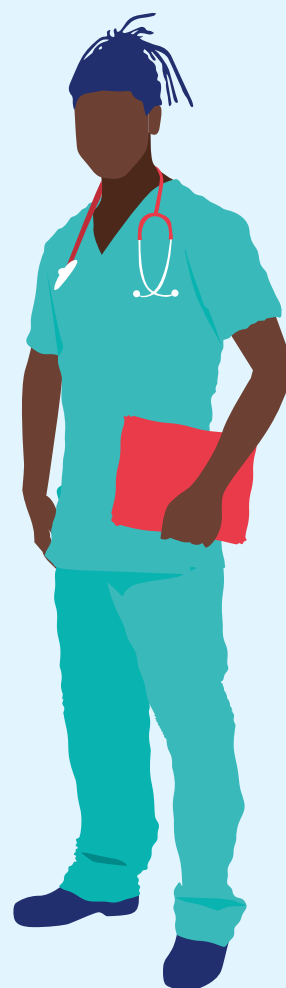
Negación en proporcionar información o provisión de información errónea sobre la naturaleza de los puestos de trabajo y las condiciones de empleo.



Selección de las personas candidatas en función de la cantidad de dinero que están dispuestas a pagar para conseguir trabajo y no de sus cualificaciones.

Instrumentos jurídicos de protección a las personas trabajadoras migrantes

- ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- ▶ Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86)
- ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- ▶ Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
- ▶ Principios contenidos en la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990)
- ▶ Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- ▶ Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- ▶ Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
- ▶ Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- ▶ Convenio sobre la igualdad de trato (indemnización por accidente), 1925 (núm. 19)
- ▶ Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- ▶ Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- ▶ Recomendación sobre el VIH y el SIDA, 2010 (núm. 200)
- ▶ Recomendación sobre el trabajo decente y el empleo para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
- ▶ Principios generales y directrices operativas para una contratación equitativa y definición de las tasas de contratación y los costos conexos (2019)



1.4. Servicios de empleo

En un número cada vez mayor de países, uno de los principales órganos de aplicación de las políticas nacionales de migración laboral es el Servicio Público de Empleo (SPE), generalmente descentralizado a través de sucursales regionales y locales. El SPE colabora con los Ministerios o Secretarías de Trabajo y los interlocutores sociales de los países de destino en sus funciones de mediación en el mercado de trabajo.

En muchos países, los servicios del mercado laboral para los solicitantes de empleo, incluidas las personas trabajadoras migrantes, pueden ser ofrecidos por una Agencia de Empleo Privada (AEP). Normalmente, estos organismos están autorizados por el gobierno y están sujetos a diferentes modalidades de control para evitar abusos.

En la asistencia de las personas trabajadoras migrantes, las agencias de empleo públicas y privadas desempeñan funciones diferentes y, a veces, complementarias. Los SPE pueden prestar servicios a las personas trabajadoras migrantes y facilitar su integración en el mercado laboral (ver cuadro a continuación). Si se prevé en un acuerdo bilateral sobre migración laboral, los SPE también pueden ayudar a las personas trabajadoras extranjeras, cuando sea de su competencia, de acuerdo con las políticas nacionales de migración y empleo vigentes.

► Servicios públicos de empleo para personas trabajadoras migrantes

(Potenciales) trabajadores migrantes	Trabajadores migrantes retornados	Nacionales que trabajan en el extranjero
Asesoramiento sobre oportunidades laborales en los países de destino.	Reintegración en el mercado laboral y en el entorno social.	Orientación y asesoramiento profesional y derivación a oportunidades de formación y medidas de promoción del empleo.
Información y formación sobre los países de destino, mercado de trabajo, legislación, derechos, idioma, etc.	Apoyo en el reconocimiento de competencias adquiridas en el extranjero.	Apoyo en el reconocimiento de sus habilidades y cualificaciones en el mercado laboral local.

(Potenciales) trabajadores migrantes	Trabajadores migrantes retornados	Nacionales que trabajan en el extranjero
Documentos necesarios para ingresar al país. Permisos de trabajo y residencia. Certificado de dominio del idioma del país de destino, si es necesario. Transporte Fortalecimiento de habilidades para elaborar un currículum vitae y presentarse a entrevistas; procedimientos de reconocimiento de competencias en los países de destino y documentos que deben prepararse antes de la salida.		
Talleres previos a la salida del país de origen sobre diferentes temas.	Oportunidades de formación para adaptar las competencias de personas trabajadoras migrantes retornadas a las que se demandan en el mercado de trabajo nacional.	
Si forma parte del acuerdo con los países de destino: • Selección de candidatos idóneos para las vacantes disponibles. • Contrato de trabajo firmado antes de su salida del país de origen.	Ofrecer, si está disponible, oportunidades de trabajo por cuenta propia.	

Algunas AEP, de acuerdo con la legislación de cada país, pueden operar solo para el mercado de trabajo nacional, mientras que otras, pueden prestar asistencia y apoyo técnico a las personas trabajadoras migrantes.

1.5. Economía informal y empleos informales

De acuerdo con las normas estadísticas internacionales (OIT 2018b; citado por OIT 2020), el sector informal está formado por unidades dedicadas a la producción de bienes o servicios con el objetivo principal de generar empleo e ingresos para las personas, incluida la población migrante. El empleo informal suele ser frecuente para la población migrante en los países receptores y puede ocurrir en el sector informal, en el sector formal o en el hogar.

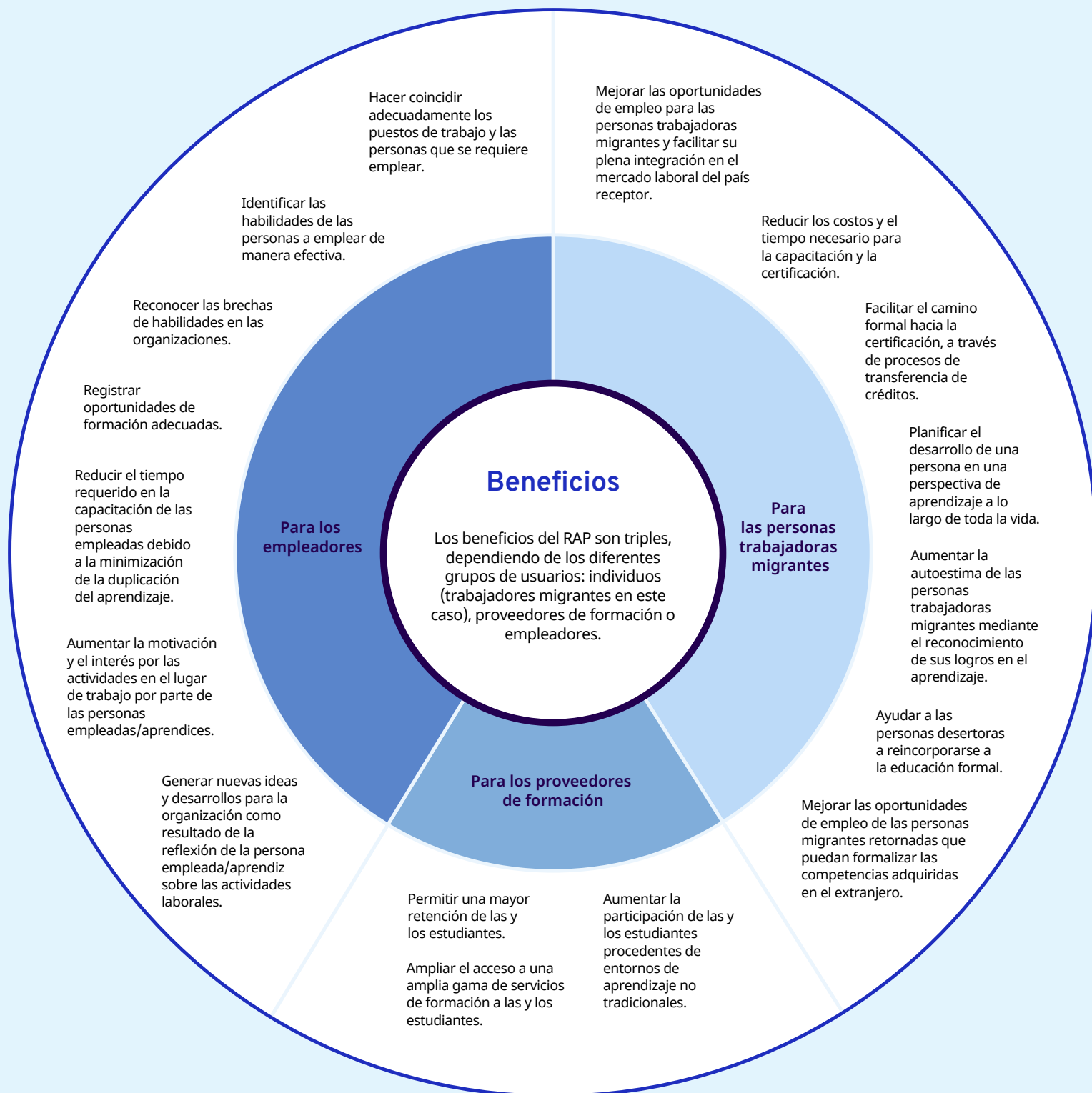
► 2. Reconocimiento de aprendizajes previos (RAP)

El RAP es un proceso de identificación, documentación, evaluación y certificación de los resultados del aprendizaje formal, informal y no formal, en relación con los estándares utilizados en la educación y la formación formales. Este proceso:

- Ofrece una oportunidad para que las personas adquieran una cualificación, o créditos para una cualificación, o exenciones (de todo o parte del plan de estudios, o incluso exención de requisitos académicos previos, para entrar en un programa de estudios formales) sin pasar por un programa formal de educación o formación, con el fin de facilitar sus vías de empleo con el reconocimiento de sus competencias.
- Evalúa y certifica las competencias y habilidades adquiridas tanto dentro como fuera del país de origen de la persona solicitante.
- Establecen una «autoridad de reconocimiento» que puede certificar las cualificaciones, proporcionar información o coordinación con otras partes interesadas.
- Es el primer punto de contacto para los posibles candidatos a un empleo.

El RAP es un proceso de identificación, documentación, evaluación y certificación de los resultados del aprendizaje formal, informal y no formal, en relación con los estándares utilizados en la educación y la formación formales.



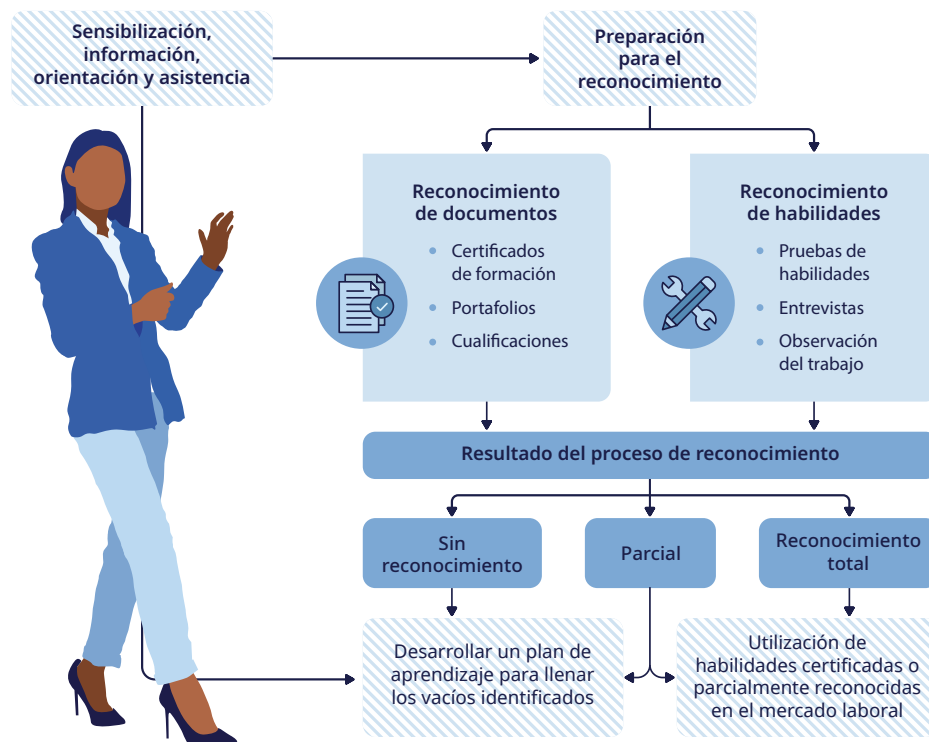


► 3. Pasos en los procesos de reconocimiento de competencias para el aprendizaje informal y no formal

Los principios en los que se basa el proceso de reconocimiento y validación del aprendizaje informal y no formal son la validez, la fiabilidad, la confidencialidad, la transparencia y la idoneidad para tal propósito (CEDEFOP 2009; citado por OIT 2020). Es importante que los proveedores de servicios de empleo tengan esto en cuenta cuando brinden asistencia a las personas solicitantes a acceder a los sistemas del RAP.

La figura a continuación es un diagrama esquemático del proceso y los resultados del RAP. Los recuadros con diagonales reflejan las posibles funciones y responsabilidades de las agencias de empleo en el proceso de reconocimiento de competencias.

Proceso y resultados del Reconocimiento de Aprendizajes Previos



Paso 1. Sensibilización, información, orientación y asistencia



La sensibilización debe dirigirse a las personas migrantes y a sus empleadores, así como a los centros de formación/evaluación y otras organizaciones que participan en el proceso, para impulsar su participación en el RAP.

Para los empleadores se recomiendan actividades de marketing y comunicación, y para las personas migrantes también se sugieren este tipo de actividades, combinadas con la difusión de información, el apoyo y la orientación para realizar este proceso.

La estrategia de comunicación que se diseñe puede utilizar los siguientes canales:

- ▶ Radio/televisión
- ▶ Exposiciones/espectáculos itinerantes
- ▶ Ferias de empleo
- ▶ En línea: redes sociales, sitios web
- ▶ Medios impresos
- ▶ Redes utilizadas para anunciar puestos de trabajo
- ▶ Oportunidades de formación

Una buena práctica destacada es el Portal de RAP de Alemania, que ha recopilado información y servicios relevantes relacionados con la forma en que se puede obtener el reconocimiento profesional. Incluye información sobre:

- ✓ Proceso paso a paso de reconocimiento de ocupaciones seleccionadas que se pueden buscar a través de una función de «Buscador de reconocimiento» fácil de usar.
- ✓ Condiciones previas para el reconocimiento de competencias.
- ✓ Casos de éxito de reconocimiento de competencias.
- ✓ Línea telefónica directa e información de asesoramiento.
- ✓ Autoridades e instituciones pertinentes y su información de contacto.

Paso 2. Preparación para el reconocimiento



Durante el curso de preparación para el RAP, una persona consejera de empleo puede utilizar una variedad de herramientas y métodos disponibles para comprender completamente las competencias y habilidades de la persona solicitante.

Una herramienta interesante que se desarrolla y utiliza en Alemania son las «tarjetas de competencias», que se elaboraron especialmente para el asesoramiento en materia de inmigración, con el fin de apoyar el análisis de las competencias y habilidades sociales de las personas migrantes, teniendo en cuenta las aptitudes adquiridas de manera informal y no formal. La combinación de imágenes y texto en un lenguaje sencillo facilita el acceso de las personas migrantes y ayuda a superar las barreras lingüísticas, ya que las tarjetas se explican por sí mismas. Esta herramienta es especialmente útil para las personas migrantes con baja cualificación y las personas refugiadas que no poseen altos conocimientos lingüísticos.

Ejemplos de pruebas que deben presentarse con una solicitud de RAP:



Otros documentos

- ▶ Licencias obtenidas, por ejemplo, carretilla elevadora, trabajo con niños, etc.
- ▶ Fotografías o grabaciones de video de los trabajos realizados.
- ▶ Muestras de trabajo, como dibujos técnicos o planos del sitio en los que ha trabajado con inducciones en el lugar de trabajo.
- ▶ Pertenencia a asociaciones pertinentes.
- ▶ Evaluaciones de desempeño.
- ▶ Referencias o cartas de empleadores o supervisores anteriores.
- ▶ Cualquier otra documentación que pueda demostrar experiencia en la industria.
- ▶ Hable sobre los roles y responsabilidades laborales actuales de la persona solicitante si está empleada actualmente.
- ▶ Converse sobre la oportunidad de ponerse en contacto con el lugar de trabajo del solicitante o con el lugar de trabajo anterior, si es posible, para que sus habilidades puedan ser verificadas por alguien que trabaje o haya trabajado con el solicitante.
- ▶ Analice la posibilidad de ponerse en contacto con organizaciones comunitarias u otras organizaciones para las que haya realizado trabajo no remunerado o voluntario.
- ▶ Identifique cualquier oportunidad que la persona solicitante haya tenido para la capacitación interna realizada por el personal o los proveedores de su industria o área de servicio. Si se expide un certificado de asistencia, pídale que lo traiga consigo para su entrevista.
- ▶ Con base en la información recopilada, brinde asistencia a la persona solicitante para preparar un portafolio.

Algunos consejos para ayudar a un solicitante del proceso de RAP a preparar un portafolio:

- ▶ Hable sobre el historial laboral del solicitante, especialmente si no está empleado actualmente.
- ▶ Consulte también los detalles en el formulario de solicitud de RAP con respecto a la información sobre dónde ha trabajado, remunerado o no, y qué tareas ha realizado allí.

Paso 3. El proceso de evaluación



Inicia cuando la persona solicitante del proceso completa el formulario de solicitud de RAP. Una vez que lo ha hecho, y ha preparado un portafolio, la persona evaluadora revisa la documentación recibida.

Después de una valoración inicial, la persona evaluadora generalmente entrevista a la persona solicitante y/o le pide que realice una prueba de habilidades para verificar la legitimidad de la información entregada.

Las personas evaluadoras profesionales competentes, tanto en la ocupación como en el proceso de evaluación, comparan las competencias de la persona solicitante con las normas profesionales pertinentes o los resultados de aprendizaje del programa. Por lo general, se aplica una combinación de métodos, que incluyen el portafolio, la evaluación, las entrevistas orientadas a criterios, la observación del espacio de trabajo u otras formas de prueba, según el objetivo, el grupo objetivo y las competencias que se van a evaluar.

Finalmente, la persona evaluadora toma la decisión sobre si la persona solicitante es competente en relación con las unidades de competencia que ha solicitado y, una vez emitido el resultado, le informa del resultado, con dos salidas:

- a. Si el solicitante cumple con los requisitos, se le expide un certificado formal o una licencia ocupacional con la que puede aplicar a oportunidades de empleo pertinentes o a formación complementaria. Asimismo, puede utilizar todos los servicios de las agencias de empleo para actualizar su currículum vitae a fin de reflejar el resultado del RAP, y aplicar a puestos de trabajo con la nueva cualificación.
- b. Si se considera que la persona solicitante aún no cumple con los requisitos y/o desea adquirir habilidades adicionales en algunas otras unidades de competencia, puede hacerlo a través de las vías regulares de capacitación y evaluación institucional o laboral. En este caso, los proveedores de servicios de empleo deben proporcionar información y apoyo sobre las vías y opciones de aprendizaje disponibles.

Las personas evaluadoras profesionales competentes, tanto en la ocupación como en el proceso de evaluación, comparan las competencias de la persona solicitante con las normas profesionales pertinentes o los resultados de aprendizaje del programa.

Paso 4. Cierre de brechas de habilidades a través de un plan de aprendizaje



Una vez que se haya completado la evaluación del RAP y se haya decidido un resultado, la persona evaluadora asesorará a la persona solicitante sobre cómo llenar cualquier brecha de competencia que pueda haberse identificado para obtener la calificación completa.

Las y los consejeros laborales pueden desempeñar un papel activo en este proceso, brindando asesoría sobre las opciones de formación y sobre cómo utilizar el certificado parcial o totalmente reconocido para acceder al mercado laboral. El resultado final de esta interacción con la persona evaluadora y las y los orientadores de empleo debe ser el desarrollo de un plan de aprendizaje.

El plan de aprendizaje debe identificar en qué programas o actividades debe participar la persona solicitante y cómo se llevará a cabo. La experiencia demuestra que los programas de empleo y capacitación dirigidos a las necesidades de determinadas personas trabajadoras migrantes tienen más éxito que los programas generales para la realización de su trabajo.

Estos cursos de formación y capacitación pueden implicar una variedad de estrategias de entrega, incluida la capacitación para el cierre de brechas en las competencias, a través de la lectura, el trabajo en proyectos, la asistencia a sesiones de capacitación individuales, la asistencia a clases



Las y los consejeros laborales pueden desempeñar un papel activo en este proceso, brindando asesoría sobre las opciones de formación y sobre cómo utilizar el certificado parcial o totalmente reconocido para acceder al mercado laboral.

grupales, las prácticas laborales o todo lo anterior. Una vez finalizada la formación y el desarrollo de las competencias conexas, las personas solicitantes deben ser reevaluadas en función de las mismas unidades con las que fueron evaluadas anteriormente.

Cada programa de formación es diferente y puede proporcionar a las personas:

- ▶ Experiencia laboral
- ▶ Formación profesional o programa de formación académica específica
- ▶ Preparación para un examen de licencia o certificación
- ▶ Formación lingüística para una profesión u oficio
- ▶ Planes de aprendizaje individuales para identificar cualquier capacitación adicional necesaria

Una posibilidad para las personas solicitantes con brechas en sus registros educativos, de competencias o de habilidades técnicas, es que los empleadores intenten un empleo provisional (Malfroy 1999; citado por OIT 2020); es decir, se contrate a una persona solicitante con la idea de que demostrará su capacidad para hacer el trabajo durante un período de tiempo definido.

La capacitación en el trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, las evaluaciones aceleradas del desempeño y la tutoría en una empresa experimentada pueden ayudar a aumentar las posibilidades de éxito de la persona empleada, independientemente de si el empleo es condicional o no (Loo 2016; citado por OIT 2020). Los servicios de empleo pueden desempeñar un papel facilitador en este proceso entre los respectivos empleadores y las personas trabajadoras migrantes.

Como se ha subrayado anteriormente, tanto las personas trabajadoras migrantes como las personas refugiadas, generalmente se enfrentan a una degradación de las competencias como resultado del proceso de reconocimiento debido a la falta de competencia lingüística –en lugar de a la competencia técnica real– y esto, en consecuencia, puede conducir a una movilidad laboral limitada o a su integración laboral en los países de acogida (OIM 2013; OIT 2020). A este respecto, es necesario impartir cursos de idiomas y capacitación a las personas trabajadoras migrantes y personas refugiadas, en combinación con los programas de capacitación antes mencionados.



► 4. Descripción de las modalidades de reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas a través de procesos de aprendizaje formales, no formales o informales

4.1. Reconocimiento de títulos formales extranjeros

Un ejemplo de un proceso de reconocimiento para las personas trabajadoras migrantes con educación formal puede incluir los siguientes pasos:

- La autoridad competente pertinente verifica si la cualificación profesional o técnica obtenida en el extranjero es equivalente a una cualificación del país de acogida. Esta comprobación de equivalencias se basa en criterios formales, como el contenido y la duración de la formación.
- Si se detectan diferencias en las profesiones reguladas, la persona solicitante cumple las medidas compensatorias estipuladas por la autoridad competente, es decir, un período de adaptación o una prueba.
- En el caso de las ocupaciones no reguladas, se recomienda que la persona solicitante reciba una formación adecuada para compensar las competencias que faltan, enumeradas en la nota de evaluación (a menudo la autoridad de reconocimiento no la proporciona ni la paga).
- Las personas solicitantes de empleo pueden recibir apoyo financiero. Esto se aplica tanto al reconocimiento de competencias (especialmente en el caso del reconocimiento de cualificaciones extranjeras) como a la formación posterior, si se recomienda.

En términos generales, el reconocimiento formal de los conocimientos y aptitudes de una persona trabajadora migrante depende del tipo de sistema educativo del país de origen y de cómo se compara con el del país de acogida, tanto en términos de contenido como de calidad. Los resultados de aprendizaje se evalúan para determinar la emisión de un diploma o certificado equivalente que permita a los empleadores identificar las competencias reales de las personas trabajadoras que buscan contratar.

Por lo general, esto es iniciado por los SPE al acercarse las posibles personas solicitantes, o por referencias de agencias que tratan directamente con personas migrantes. Los SPE no evalúan directamente las habilidades y competencias, sino que actúan como punto de referencia a los organismos oficiales o ayudan a las personas solicitantes a preparar una solicitud. En el caso de solicitudes específicas de un empleador extranjero, los SPE pueden ofrecer a sus clientes una evaluación experta realizada por proveedores externos contratados por ellos.

En otros casos, especialmente cuando las competencias declaradas por la persona solicitante de empleo no están certificadas, las agencias de empleo podrían apoyar a dicha persona en el proceso de reconocimiento mediante la realización de una evaluación directa (si el proceso está disponible en el país).

El proceso típico para abordar el reconocimiento de las competencias adquiridas por las personas migrantes a través de la educación formal se centra en primer lugar en las cualificaciones académicas de nivel superior y en el reconocimiento de otros diplomas y certificados.

4.2. Reconocimiento de títulos académicos expedidos por instituciones educativas extranjeras

Los procedimientos de reconocimiento y equivalencia de las cualificaciones están regulados por acuerdos internacionales o bilaterales entre países.

El reconocimiento de un diploma o título de educación superior obtenido en un país implica la aceptación por parte de las autoridades competentes de otro país y la concesión a su titular

de los derechos que gozan las autoridades de este último país. Estos derechos se extienden tanto a la realización de estudios como al ejercicio de una profesión. Por lo general, la comprobación de la equivalencia se basa en criterios específicos, como el contenido y la duración de la formación previa.

Para obtener más información sobre el reconocimiento de las cualificaciones, se recomienda que los posibles migrantes se familiaricen con los procedimientos específicos para la equivalencia de los títulos en el país al que planean trasladarse antes de partir.

4.3. Reconocimiento de otros diplomas y certificados

Las cualificaciones por debajo del nivel de grado no suelen reconocerse a través de un acuerdo formal entre países y, por lo tanto, a menudo se consideran como una forma diferente de evidencia en el proceso de reconocimiento del aprendizaje previo. Por lo tanto, tener un certificado emitido en el país de origen no tiene el mismo potencial de equivalencia en el país de destino. Otra posibilidad es que algunas instituciones académicas reconozcan esos certificados y expidan créditos parciales cuando se utilicen para continuar estudios en el país receptor.



► 5. Otros servicios del mercado de trabajo que están a disposición de las personas trabajadoras migrantes (en activo y retornadas)

Los proveedores de servicios de empleo suelen ofrecer una amplia gama de servicios de los que pueden beneficiarse las personas trabajadoras migrantes.

5.1. Programas activos del mercado de trabajo

Asistencia en la búsqueda de empleo

- Asesoramiento y seguimiento de los esfuerzos de búsqueda de empleo.
- Capacitación sobre cómo redactar un currículum vitae y una carta de presentación.

Empleo subsidiado en el sector privado

- Subsidios salariales y/o participación en la cotización a la seguridad social para los empleadores que contraten personas trabajadoras desempleadas, especialmente aquellas que son más vulnerables.

Obras públicas

- Ofrecen oportunidades de trabajo temporal, principalmente en servicios comunitarios, orientadas más a la generación de ingresos que al aumento de empleabilidad de las personas solicitantes de empleo.

Incentivos al trabajo por cuenta propia

- Asesoramiento técnico, apoyo a la puesta en marcha, formación en gestión empresarial.

Adiestramiento

- Orientado a mejorar las competencias que necesitan las personas solicitantes de empleo para aumentar su empleabilidad. Formación en el puesto de trabajo y/o fuera de él, combinación de formación en la empresa con subvenciones.

5.2. Servicios para posibles trabajadores migrantes

Registro

- Registro de todos los datos básicos (nombre, edad, dirección, educación, cualificaciones pertinentes y experiencias laborales previas).
- «Entrevista de diagnóstico»: conduce al desarrollo de un plan de acción individual que se basa en las necesidades, fortalezas y nivel de autonomía de un individuo.

Chequeo

- Reuniones periódicas con un demandante de empleo en función de su nivel de autonomía.
- Elaboración de perfiles: evaluación inicial de las competencias, capacidades y motivación.

Identificación

- Registro de los puntos fuertes y débiles del demandante de empleo, así como de sus habilidades, competencias y motivación, utilizando una herramienta como una lista de verificación de autoevaluación.
- Documentos que acrediten competencias.

Decisión

- ▶ Evaluar la preparación y analizar las opciones para la migración.
- ▶ Proporcionar la información y el apoyo necesarios.

Preparación para la salida

- ▶ Formación lingüística y técnica, taller previo a la partida (información sobre el país de destino, incluida la cultura, los documentos necesarios, los derechos y deberes de los trabajadores migrantes, información sobre visados de trabajo, examen médico, etc.).
- ▶ Sesión informativa específica. Orientación sobre el reconocimiento de las competencias adquiridas a nivel nacional en el extranjero y cómo recoger pruebas de empleo en el extranjero para el RAP en caso de retorno.

5.3. Servicios para los trabajadores migrantes que regresan

- ▶ Orientación laboral, prestando atención a las habilidades y experiencia adquiridas en el extranjero.
- ▶ Asistencia en la elaboración de un plan individual con acciones a emprender para aumentar las posibilidades de empleo.
- ▶ Participación en «clubes de empleo» para conocer los cambios en el mercado laboral, cómo desarrollar un currículum vitae atractivo y una carta de solicitud/motivación.
- ▶ Participación en ferias de empleo, donde las personas trabajadoras pueden reunirse con empleadores y negociar un posible empleo.
- ▶ Oportunidades de formación (para la cualificación, la recualificación y la mejora de las competencias) para facilitar la adecuación de las competencias, según proceda.
- ▶ Trabajo por cuenta propia.
- ▶ Información sobre oportunidades de negocio, posible formación para iniciar un negocio, acceso a créditos.
- ▶ Derivación a organismos especializados para consulta y servicio de asistencia al emprendimiento.



Para más información,
acceda a la versión completa
del documento [aquí](#)
(disponible solo en inglés).