

Enhancement of Migrants Abilities and Recognition of their Acquired Competences in Europe

OUTPUT 2



EMBRACE

DIRECTRICES EN EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS EMBRACE



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

This project has been funded with support from the European Commission. This publication 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.

Publicado en 2019.

El documento es parte del proyecto EMBRACE - MEJORA DE LAS HABILIDADES DE LOS MIGRANTES Y RECONOCIMIENTO DE SUS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN EUROPA, cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea.

Editado por AlessandraSaviy Valeria Zaffalon.

Revisión de texto por Sylvia Casorzo y GermanoNervo.

Diseño gráfico de DelianRashkov y Alberto Rustichelli.

La publicación ha sido realizada gracias a la contribución de Paul-Emile Aguerre, David Alter, Christine André, Manuela Audenino, JérémiBaranowski, Fernando Benavente, Greta Braidá, MaibrittBrøggerSørensen, Chris Buitendijk, Sarah Buitendijk, Sylvia Casorzo, Nelly Chaix-Zoulalian, GregoireChambet, Fabienne de Rycker, Javier Diez, Carola Dogan, Annette Ehrbeck, FranckEstornel, Marianne Falkenstrøm, CenniFaraoni, AlessandroGhirardotti, Rebeca Gomez, Mireille Jacques, Olivier Jouglard, Muriel Kayser, CyrilKretzschmar, NorbertKreuzkamp, Anaëlle Le Roux, Irene Lauritzen, DavideMarcato, Luisa Martina, Christian Menter, Else Marie Nissen, SanneØstergaardNielsen, Elena Paciello, Amparo Raga, Svetlana Rashkov, Sabine Rechard-Lericq, Emilio Sanz, LiaTrum.

En colaboración con Acuarinto, BBQ BeruflicheBildungGmbH, CooperativaOrso, DiaconiaValdese, Esiras Red Cross Center Jelling, Fundación Pascual Tomas (FPT), Iniciativas de Futuro para una Europa Social Coop (IFESCOOP), Sprog Center Vejle, StichtingBijCorrie, Stichting Dona Daria, VejleKommune, Xenia srl.

Dirigido por Francesca Costero

Este documento ha sido elaborado respetando la igualdad de género. Donde no se puede entender, la referencia al género masculino y femenino está siempre implícita.

EMBRACE
MEJORA DE LAS HABILIDADES DE LOS MIGRANTES Y RECONOCIMIENTO DE SUS
COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN EUROPA

PRODUCTO 2
DIRECTRICES EN EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y VALIDACIÓN DE
COMPETENCIAS EMBRACE

RESUMEN

INTRODUCCION

Introducción y visión general

Tras la adopción de la Recomendación del Consejo Europeo del 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, se invitó a cada Estado miembro a establecer, antes de 2018, las modalidades de validación de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas fuera de los contextos formales, con la intención de permitir que las personas obtengan un reconocimiento de estos resultados y una cualificación completa o parcial. A pesar de esto, cada especificidad nacional debe estar en línea con los principios y enfoques de las herramientas, que ya se han diseñado a nivel europeo, con respecto a la transparencia (EQF, ECTS, ECVET, Europass, EQAVET). Además, un análisis preparatorio realizado a nivel europeo mostró que la metodología y las herramientas existentes no son adecuadas para responder a las necesidades de validación de competencias de ciudadanos procedentes de terceros países, debido no solo al hecho de que los migrantes son poseedores de culturas, experiencias y competencias específicas no logradas en el contexto europeo, sino también debido a la frecuente falta de evidencias documentales que apoyen estas experiencias.

La idea de realizar el segundo producto proviene de estos elementos: una publicación que pretende proporcionar a los operadores algunas pautas metodológicas que apoyan el proceso de reconocimiento y validación de las competencias dentro de los perfiles profesionales en el sector agroalimentario, con un enfoque en ciudadanos provenientes de terceros países, a partir de una encuesta de los modelos existentes a nivel nacional y / o regional, con el objetivo de adoptar los modelos implementados sobre la base de las diferentes experiencias nacionales / regionales en los países que aún no cuentan con un procedimiento definido y validado.

La especificidad del objetivo de referencia (ciudadanos migrantes) ha requerido un cuidado específico con respecto a las dinámicas culturales, geográficas y lingüísticas que influyen fuertemente en el análisis de las experiencias y competencias profesionales de cada individuo. Por este motivo, el enfoque utilizado para implementar el producto ha sido altamente cooperativo e integrador, considerando las experiencias diversificadas documentadas por los socios en el tema de la validación de competencias y en la posibilidad de integrar las mejores prácticas, metodologías y herramientas.

Además, por las mismas razones, se ha prestado especial atención a la metodología de bienvenida, la elección de los estilos de comunicación, las modalidades de identificación de las experiencias y competencias y la retroalimentación de los resultados. Esto implicó una integración de las diferentes características de las herramientas en vigor en los países europeos con otras nuevas creadas "ad hoc" para el nuevo objetivo.

Directrices para la organización del informe

Este informe comienza con una descripción del marco general en el que se ubican la ruta y las actividades realizadas. Se pueden incluir en la línea de experiencias trazadas por otras iniciativas y dirigidas a promover enfoques convergentes entre los países de la UE en las vías de transparencia y reconocimiento de las competencias no formales e informales. El objetivo es facilitar el aprendizaje, la empleabilidad y la movilidad profesional y, al mismo tiempo, armonizar las metodologías y prácticas de los socios del proyecto, compartiendo un enfoque común, que crea un diálogo entre las herramientas en uso. Por lo tanto, se enfoca en las fortalezas y debilidades de las experiencias dirigidas a los migrantes realizadas anteriormente, siguiendo lo que surge de los principales desafíos contenidos en la literatura existente.

La primera parte del segundo capítulo retoma los objetivos declarados por el proyecto EMBRACE y los resultados obtenidos, a partir del catálogo de perfiles y competencias profesionales requeridos en la UE y en el sector agroalimentario (Producto 1); la orientación metodológica para reconocer y validar las competencias de los ciudadanos de terceros países (Producto 2); el juego de herramientas de certificación para expertos y operadores que proporciona una guía "paso a paso" para ayudar a los migrantes a buscar un trabajo nuevo o mejor, a través de la identificación y validación de sus competencias no formales e informales (Producto 3); y describe la características heterogéneas del partenariado del proyecto que representa un valor añadido al tema tratado.

En la segunda parte, se puede encontrar una descripción de los beneficiarios involucrados en la experimentación del proyecto, junto con el enfoque metodológico utilizado. Los beneficiarios (de los cuales el 53% logró una validación completa del perfil profesional) fueron 36 ciudadanos de terceros países: 12 en Italia, 7 en España, 5 en Francia, 5 en Holanda, 4 en Dinamarca y 3 en Alemania, principalmente hombres (70%), con una edad promedio de 30 años, principalmente de África occidental; mientras que las mujeres (30%) vinieron de Sudamérica.

Con referencia al enfoque metodológico, el proceso de IVC llevado a cabo dentro del proyecto EMBRACE se basa en principios fundamentales y orientaciones metodológicas compartidas a nivel europeo y, en línea con estos principios, el proyecto implementó un "Decálogo" de las opciones metodológicas con respecto a los límites, dentro del cual se pueden encontrar las indicaciones proporcionadas por las presentes directrices, que se describen detalladamente en este capítulo, a través de diez ítems, a partir de la definición de un contexto de aprendizaje, a la atención a contextos no formales e informales, a la definición de competencia, a la construcción de un catálogo de perfiles profesionales en el sector agroalimentario y, en las fases de un proceso de IVC, la característica transnacional del modelo y del juego de herramientas de IVC, hasta la descripción de la fiabilidad del dispositivo diseñado, la sostenibilidad del modelo, el rol del individuo y el reconocimiento del migrante.

En la tercera parte, se describe el proceso de IVC por completo, una descripción detallada del flujo de actividades de identificación y validación de las competencias, junto con el estándar de referencia en el que se basan las competencias que forman los perfiles profesionales del sector agroalimentario desarrollado en el proyecto.

En el cuarto capítulo se incluyen las herramientas específicas previstas para el proceso de identificación y validación de las competencias definidas dentro del proyecto EMBRACE: en esta sección se incluye una descripción detallada de todas las herramientas basadas en la regla de las 5W.

Al final, se proporciona un apéndice con un glosario y las herramientas de comunicación dirigidas a los migrantes, trabajadores sociales y empleadores del sector agroalimentario.

En cuanto a la transferibilidad de los resultados, las directrices, aunque solo se experimentaron en el sector agroalimentario, se diseñaron para tener un valor multisectorial y, por lo tanto, pueden aplicarse a nivel general de acuerdo con el grupo de referencia.

Francesca Costero

Directora del proyecto Embrace

Este documento ha sido elaborado respetando la igualdad de género. Donde no se puede entender, la referencia al género masculino y femenino está siempre implícita.

DIRECTRICES

EN EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS EMBRACE

1 – MARCO GENERAL	
1.1 La validación del aprendizaje previo	
1.2 Principales desafíos en la validación del aprendizaje previo con inmigrantes	
2 – EL MARCO DE PILOTAJE	
2.1 El proyecto Embrace.....	
2.2 Beneficiarios involucrados en el pilotaje del Embrace	
2.3 El enfoque metodológico Embrace	
3 – EL PROCESO EMBRACE DE IDENTIFICACION Y VALIDACION DE COMPETENCIAS (IVC)	
3.1 Una visión general del proceso de identificación y validación de competencias (IVC)	
3.2 Fase de recepción	
3.3 Fase de identificación	
3.4 Fase de validación	
3.5 Análisis en profundidad de los roles involucrados en el proceso de identificación y validación de competencias (IVC)	
4 – EL JUEGO DE HERRAMIENTAS IVC EMBRACE	
4.1 Entrevista de pre-selección	
4.2 Acuerdo de servicio	
4.3 Información del procesamiento de datos personales	
4.4 Dossier personal.....	
4.5 Informe de evaluación de evidencias de las competencias	
4.6 Tabla de validación de competencias	
4.7 Informe de validación de competencias	
4.8 Certificado de validación del perfil profesional / certificado de validación de competencias	

APENDICE

Glosario

Folletos (dirigidos a migrantes, trabajadores sociales, empresarios agroalimentarios)

1 – MARCO GENERAL

1.1 La validación del aprendizaje previo

La validación de cualquier tipo de aprendizaje para apoyar una *economía basada en el conocimiento* ha estado en la agenda política europea durante al menos 25 años. La adquisición de un enfoque europeo y, por consiguiente, una metodología común está profundamente arraigada en la estrategia europea hacia "*la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y una mayor cohesión social*"¹ y se ha retomado a través de las comunicaciones y recomendaciones europeas².

En 2012, una recomendación del Consejo alentó a los Estados miembros a establecer acuerdos nacionales para la validación del aprendizaje no formal e informal a fin de aumentar la visibilidad y el valor de las competencias adquiridas en todas partes: en el trabajo, en el hogar, en actividades voluntarias o en la vida cotidiana. Además, recomienda a los sistemas de los Estados miembros que respeten los principios de accesibilidad, calidad y transparencia y señala la necesidad de desarrollar las competencias de los consejeros y profesionales.

A lo largo de los años, los Estados miembros han alcanzado algunos hitos importantes: (i) compartir un vocabulario común sobre el tema del aprendizaje y las competencias en un marco de políticas y estrategias para la inclusión laboral; (ii) la transparencia, transferibilidad y comparabilidad de las cualificaciones obtenidas en los distintos estados miembros; (iii) la creación de un sistema de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas en contextos formales, no formales e informales por parte de los trabajadores en cada Estado miembro y / o en actividades de movilidad.

Por lo tanto, podemos definir la validación del aprendizaje no formal e informal³ como un proceso mediante el cual un trabajador (empleado o desempleado) puede validar los resultados de aprendizaje adquiridos fuera de la educación y la formación formal y, por lo tanto, dar valor y hacer visibles los diferentes aprendizajes experimentados durante la vida cotidiana, para validarlos y certificarlos en términos de resultados y luego usarlos para obtener acceso a oportunidades de empleo y / o educación⁴.

Siguiendo el glosario de CEDEFOP, definimos: *aprendizaje formal* como una actividad intencional en un entorno organizado y estructurado, designado explícitamente como aprendizaje, que puede conducir a la certificación; *aprendizaje no formal* como una actividad intencional (desde el punto de vista del alumno) incrustada en otras actividades no explícitamente designadas como aprendizaje pero con un elemento de aprendizaje importante, aunque no conlleva la certificación; *aprendizaje informal* como una actividad no intencional (también aprendizaje experimental o incidental / aleatorio) resultante de actividades diarias relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio⁵.

¹Lisbon European Council, Conclusion of the Presidency (March 2000), *Teaching and Learning. Towards the learning society* (available at: http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf); *A Memorandum on Lifelong Learning* (Commission Staff Working Paper, 2000).

²European Commission (2014), *Europe 2020, European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)

³Cfr. Glosario del CEDEFOP per la definizione di apprendimento formale, non formale e informale.

⁴CEDEFOP (2014), *Terminology of educational and training policy*, available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4064>.

⁵CEDEFOP (2014), *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms* - 2nd ed., Luxembourg: Publications Office.

Las directrices desarrolladas por CEDEFOP⁶ han dibujado un proceso estructurado en 4 fases: identificación, documentación, evaluación y certificación. En la fase de identificación, a través de un enfoque basado en el diálogo, un orientador ayuda a los beneficiarios a identificar conocimientos, competencias, habilidades y a desarrollar el empoderamiento y la concienciación sobre los procesos de aprendizaje implícitos y tácitos (Polanyi M. 1958). En la fase de documentación, el orientador ayuda a los beneficiarios a recopilar pruebas y ponerlas en una "carpetita" o CV⁷. En la fase de evaluación, los resultados de aprendizaje deben compararse con los perfiles profesionales y se invita a los beneficiarios a demostrar sus competencias y habilidades a través de pruebas prácticas. En la fase de certificación se proporciona una cualificación (total o parcial) de los resultados de aprendizaje. En el caso de cualificaciones parciales, un beneficiario recibe apoyo (si lo desea) para inscribirse en un curso de formación para adquirir las competencias que le faltan y obtener una cualificación.

A pesar de que la implementación del proceso a nivel de la UE aún no ha finalizado, la validación del aprendizaje previo representa un desafío para los países de la UE, tanto para desarrollar una sociedad inclusiva y más cohesionada (tratando de mantener juntos el desarrollo económico y la cohesión social) como para generar un mejor bienestar entre los ciudadanos. Desde un punto de vista sistémico, esto significa que la implementación de un sistema efectivo de validación puede permitir mejorar la concordancia entre demanda y oferta y promover una inclusión laboral a largo plazo basada en las capacidades reales del individuo. Esto facilita un mayor nivel de transparencia de las cualificaciones (gracias a la comparabilidad de los sistemas de cualificación profesional) y promueve la transferibilidad de competencias entre sectores y empresas, también a nivel de la UE.

Desde un punto de vista organizativo, las empresas pueden recibir beneficios de la comparabilidad y transparencia de las cualificaciones con respecto a sus recursos humanos, ya que estos procedimientos pueden ayudarles a implementar una mejor asignación de competencias en todo el proceso de trabajo. Puede permitir una identificación a tiempo de los desafíos innovativos y las necesidades de formación. Por lo tanto, puede respaldar el desarrollo efectivo, dirigido y personalizado de los cursos de formación y los planes de carrera. El proceso de validación también ayuda a activar un análisis organizativo basado en las prácticas de trabajo. Por último, aumenta el sentido de pertenencia al lugar de trabajo.

Desde un punto de vista individual, según la literatura, esto representa una oportunidad para que los ciudadanos valoren las experiencias anteriores que mejoran las capacidades individuales y el empoderamiento. Esto es aún más importante para las personas que buscan empleo o las personas que están en riesgo de desempleo, en condiciones de vulnerabilidad o en transición de puesto de trabajo, ya que apoya los procesos de concienciación individual, facilita la explotación de experiencias anteriores, hace que las competencias sean más visibles y mejora la empleabilidad. Además, para los trabajadores (empleados o solicitantes de empleo), la validación de experiencias anteriores adquiridas en cualquier lugar puede aumentar las oportunidades de movilidad (entre perfiles profesionales y entre empresas / mercados de trabajo locales), apoyar el aprendizaje a lo largo de toda la vida, facilitar la adquisición de una cualificación profesional (total o parcial) y permitir participar en cursos de formación siguiendo un camino más flexible. Como se menciona en el Producto 1 del proyecto Embrace (Catálogo de necesidades profesionales), a partir de directrices comunes, los países de la UE han desarrollado un sistema de validación específico de acuerdo con las características nacionales.

⁶CEDEFOP (2015), *European Guidelines for validating of non-formal and informal learning* available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

⁷In alcuni paesi la fase di identificazione e documentazione è unica.

1.2 Principales desafíos en la validación del aprendizaje previo con inmigrantes

Los flujos migratorios recientes han reemplazado en el centro del debate de la UE al tema de la inclusión laboral de los migrantes y la necesidad de integración en los estados miembros de la UE. Como lo ha mostrado la literatura, el enfoque de la UE sobre la migración se ha centrado tradicionalmente en la dimensión laboral y en la idea de complementariedad de la fuerza laboral migrante en comparación con la autóctona (Zanfrini, 2015). Algunas características del enfoque de la UE con respecto a la inclusión de los migrantes pueden ser (ver el producto 1 "Catálogo de necesidades profesionales") las que se describen a continuación:

- la tendencia a adaptar las competencias de los migrantes a la escasez del mercado laboral (por ejemplo, el aumento de la demanda de trabajadores en el sector sanitario); la demanda de mano de obra migrante tiende a reflejar las características de la estructura productiva local.
- la segregación de migrantes, tanto horizontal como vertical, en sectores específicos (manufactura y construcción, hoteles y restaurantes, servicios sociales y de salud, servicios domésticos, cuidado de niños o ancianos, agricultura y procesamiento de alimentos).
- la concentración de migrantes en empleos poco cualificados y de bajo status y, en consecuencia, el fenómeno de la sobrecualificación de los trabajadores extranjeros.
- la consiguiente subutilización de las competencias de los migrantes (también debido a la dificultad de reconocer las cualificaciones extranjeras).
- la sobreexposición (debido a las características antes mencionadas) de los trabajadores migrantes a sucesos negativos causados por la crisis, como el desempleo (tanto temporal como de larga duración), el empeoramiento de las condiciones laborales, el riesgo de exclusión social y el riesgo de explotación (contrataciones ilegales o criminalidad).

La crisis económica de los sistemas productivos europeos y, paralelamente, la mayor relevancia de las migraciones internacionales hacia los países de la UE, ha puesto el foco en la necesidad de repensar la estrategia europea y en el tipo de crecimiento a fomentar; y, en consecuencia, también en el papel de la migración para un crecimiento inteligente e inclusivo (ibid).

La relevancia de los flujos migratorios ha cambiado profundamente las características y la composición de la población migrante y las necesidades de los migrantes y las condiciones que enfrentan los servicios laborales públicos y privados han cambiado. Especialmente en lo que respecta a los refugiados y solicitantes de asilo, aumenta la conciencia sobre la necesidad de reducir la inactividad y el período de desempleo y su impacto negativo en el bienestar individual y en la cohesión social en los sistemas locales. El debate actual entre los interlocutores sociales y el gobierno se centra en cómo integrarlos en la fuerza laboral de la UE mediante la introducción de políticas activas en el mercado laboral que identifiquen previamente las competencias con el fin de ayudar a los migrantes a encontrar una buena solución (acceso rápido para aquellos con las competencias requeridas; un período de formación en paralelo con acceso al mercado laboral para aquellos que tienen que mejorar algunas competencias específicas; cursos de formación estructurados para aquellos que están poco cualificados).

Por lo tanto, dentro del debate, la atención específica asume la validación de las competencias adquiridas en todas partes. Como señala el CEDEFOP: *«con la actual crisis migratoria en Europa, las medidas políticas para comprender las competencias, las cualificaciones y las experiencias profesionales de los nacionales de terceros países pueden apoyar su integración en la sociedad y en el mercado laboral. El papel de las auditorías de competencias y el perfil de competencias*

tempranas para los nacionales de terceros países, como se destaca en la agenda de competencias, es particularmente importante»⁸.

Aunque algunos investigadores han enfatizado aspectos controvertidos sobre los efectos inesperados de los procedimientos de validación (Zanfrini, 2015; Lodigiani y Sarli, 2017), la validación del aprendizaje previo, en ciertas condiciones (contextual, organizativo y sistémico), sigue siendo una oportunidad para la inclusión de los migrantes en el mercado laboral⁹ y representa también una posible estrategia para enfrentar la necesidad de integración de los refugiados. La validación del aprendizaje previo, pero también el reconocimiento de la cualificación adquirida en el país de origen¹⁰, es uno de los principales desafíos a los que, en diferentes niveles (instituciones, empleadores, organizaciones privadas y sin ánimo de lucro), los países de la UE tienen que responder (ver *Embrace Producto 1 "Catálogo de necesidades profesionales"*).

Cabe señalar que este no es un desafío teórico sino una oportunidad de valorar adecuadamente las competencias que pertenecen a personas, empresas, organizaciones y comunidades locales y, además, la validación del aprendizaje previo aparece como un derecho a certificar y utilizar competencias profesionales independientemente de las modalidades, tiempos y contextos en los que se han adquirido.

A partir de las revisiones de la literatura (ver producto 1 "Catálogo de necesidades profesionales") y de los resultados de experiencias anteriores, podemos resumir las fortalezas y debilidades de la validación de experiencias anteriores dirigidas a los migrantes.

De acuerdo con lo que mencionamos en párrafos anteriores, para los migrantes, la validación del aprendizaje previo permite:

- mejorar su empleabilidad y empoderamiento.
- dar valor y transparencia a las competencias adquiridas en el país de origen o durante su camino migratorio.
- superar (parcialmente) la falta de evidencia documental de sus estudios previos o experiencia profesional.
- apoyar el aprendizaje permanente.
- apoyar la movilidad (incluso entre los países de la UE).
- inscribirse en cursos profesionales para obtener una cualificación parcial o total a través de una mayor flexibilidad en la ruta formativa.
- comparar los resultados de aprendizaje con un estándar.

Por el contrario, algunas debilidades no permiten que el sistema se ajuste al propósito:

- barreras lingüísticas y diversidades culturales para comprender el funcionamiento del mercado laboral o el sistema de descripción profesional en uso.
- falta de información sobre los procedimientos.
- procedimientos estandarizados y burocráticos.
- procedimiento costoso y que requiere mucho tiempo.
- barreras lingüísticas en la comprensión de procesos y herramientas de validación.
- falta de herramientas de fácil uso para los migrantes.

⁸<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/how-make-learning-visible>

⁹European Commission (2014), *Europe 2020, European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)

¹⁰See: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Siguiendo las evidencias recomendadas por el estudio realizado durante la primera parte del proyecto Embrace, pero también los resultados de otros proyectos nacionales y transnacionales, el partenariado ha compartido una metodología común y ha sugerido algunos aspectos que deben tenerse en cuenta para reducir las debilidades y maximizar las fortalezas. Esto se puede encontrar en el párrafo dedicado al enfoque metodológico de Embrace.

2 - EL MARCO DE PILOTAJE

2.1 El proyecto Embrace

El objetivo del proyecto Embrace es estructurar una metodología transnacional capaz de identificar, documentar y validar competencias no formales e informales en cualquier sitio, adquiridas por migrantes (en su país de origen o en otro estado de la UE), a fin de mejorar sus oportunidades y acceso al mercado laboral europeo, especialmente en el sector agroalimentario (cría, cultivo, elaboración).

El grupo objetivo del proyecto está formado por migrantes procedentes de países no pertenecientes a la UE recién llegados a nuestro continente, actualmente desempleados, con o sin una certificación de educación formal, con o sin un empleo anterior en su país de origen o en otro país de la UE.

El proyecto enfrenta los desafíos de la inclusión laboral de los migrantes que se mencionan en el párrafo anterior a través del diseño y prueba de un procedimiento específico basado en herramientas de fácil uso con los migrantes y enfoques interculturales que toman en cuenta la historia, la cultura, las competencias y las experiencias adquiridas en todos los contextos.

Las actividades se centran principalmente en el sector agroalimentario porque: (i) es un sector estratégico y en crecimiento en muchos países de la UE con respecto a productos tradicionales y nichos específicos; (ii) emplea a muchos migrantes en el país de origen; (iii) muestra una alta demanda laboral de migrantes; (iv) a pesar de las diferentes tecnologías productivas, es bastante similar en diferentes países (país de origen y país de llegada).

Para lograr los objetivos del proyecto, Embrace define tres productos principales:

- 1) un catálogo de perfiles profesionales y competencias necesarias en la UE y en el sector agroalimentario.
- 2) un conjunto de herramientas para asesores y operadores de certificación, para proporcionarles una guía "paso a paso" para apoyar a los migrantes en su búsqueda de un trabajo nuevo o mejor, mediante la identificación y validación de sus competencias no formales e informales.
- 3) directrices metodológicas para reconocer y validar las competencias de los ciudadanos procedentes de terceros países.

El partenariado está formado por 8 socios procedentes de 6 estados de la UE. En particular:

- EnAIP Piemonte (Italia), el socio coordinador, es una organización sin ánimo de lucro, fundada en 1961, que opera a nivel nacional e internacional, con iniciativas dirigidas a jóvenes y adultos, trabajadores y empresas, solicitantes de empleo, migrantes y personas en riesgo de exclusión social. La misión de ENAIP es mejorar los recursos humanos mediante la promoción de actividades y servicios en estrecha colaboración con las autoridades locales, organizaciones privadas y sin fines de lucro y otros actores clave.

- Acli e. V. (Alemania) es una organización sin ánimo de lucro destinada a promover la educación, el diálogo intercultural, la implementación de políticas laborales y la integración social, dirigida a jóvenes y adultos, tanto empleados como desempleados, migrantes y nativos.

- Consorzio per la formazione, l'innovazione e la qualità (Italia) es una organización de formación con sede en Pinerolo que presta una gran atención al contexto local y al sistema emprendedor. Participa en la formación profesional y las políticas activas de empleo dirigidas a jóvenes y adultos, incluidos los migrantes.

- Coöp. Vereniging Pressure Line U.A. (Holanda) es una agencia de comunicación y desarrolla su actividad principal en proyectos nacionales e internacionales. Participa en el desarrollo de estrategias de comunicación, en proyectos de investigación, en marketing y diseño web, en proyectos multimedia y educativos.

- Maison Familiale Rurale MFR (Francia) es un centro de formación cuyo objetivo es promover la formación en alternancia; educación de jóvenes en el sector agroalimentario; educación para adultos y actividades de inclusión laboral.

- OXALIS (Francia) es una cooperativa que ofrece consultoría y formación en el campo de las políticas activas de empleo, la formación profesional, el desarrollo local, la planificación urbana, la antidiscriminación y la pobreza. Participa en la gestión del desarrollo organizativo de las PYMEs y en la implementación de actividades de proyectos sostenibles.

- TRADIGENIA (España) es una organización que oferta formación y consultoría dirigidas a empresas y organizaciones con una atención específica al sector agroalimentario. También tiene una fuerte experiencia en proyectos europeos.

- Videnscenter for Integration (Dinamarca) es una organización con el objetivo de recopilar, adaptar, desarrollar y compartir buenas prácticas en el campo de la integración de los migrantes. Se dedica a apoyar la creación de empresas, promover la gestión de la diversidad, diseñar metodologías y herramientas TIC para promover intercambios interculturales, ciudadanía activa y aprendizaje de idiomas.

El partenariado heterogéneo incorpora al proyecto algunos valores añadidos estrictamente relacionados con el tema:

- la experiencia previa en la validación del aprendizaje no formal e informal con migrantes relacionados con gran interés al sector agroalimentario.
- la presencia de organizaciones con sede en países de "llegada" (España e Italia) y otros en países de destino (Francia, Dinamarca, Holanda y Alemania).
- la riqueza de diferentes puntos de vista y formas de tratar los problemas.
- la complementariedad de competencias específicas diferenciadas que cubren diferentes tareas diseñadas por el proyecto.

El proyecto comenzó en septiembre de 2016 y finaliza en agosto de 2019.

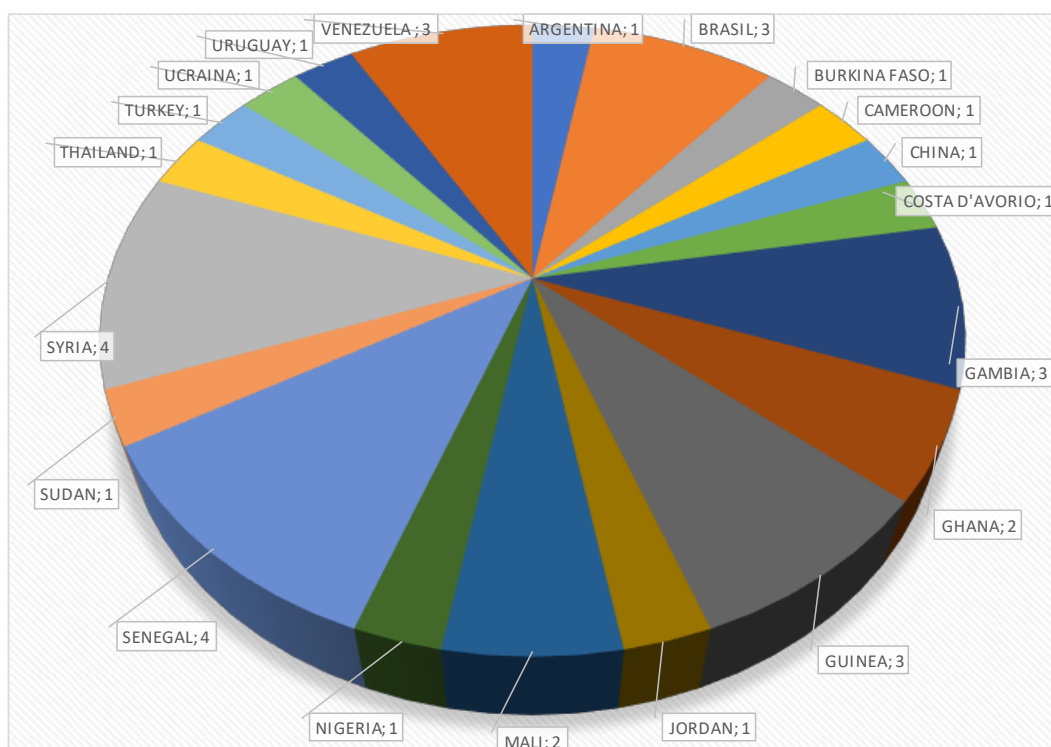
2.2 Beneficiarios involucrados en el pilotaje del Embrace

La prueba piloto llevada a cabo dentro del proyecto Embrace ha involucrado a un total de 36 ciudadanos de terceros países: 4 en Dinamarca, 5 en Francia, 3 en Alemania, 12 en Italia, 5 en Holanda y 7 en España.

Los beneficiarios que han utilizado el servicio son principalmente hombres (70%) con una edad promedio de 30 años, procedentes de África Occidental (15), Oriente Medio (5), América del Sur (4) y Europa del Este (1).

Las mujeres (30%) provienen de América del Sur (4), Asia Oriental (2), África Central (2), Oriente Medio (1), África Occidental (1) y África Oriental (1).

El siguiente gráfico muestra en detalle las nacionalidades representadas.



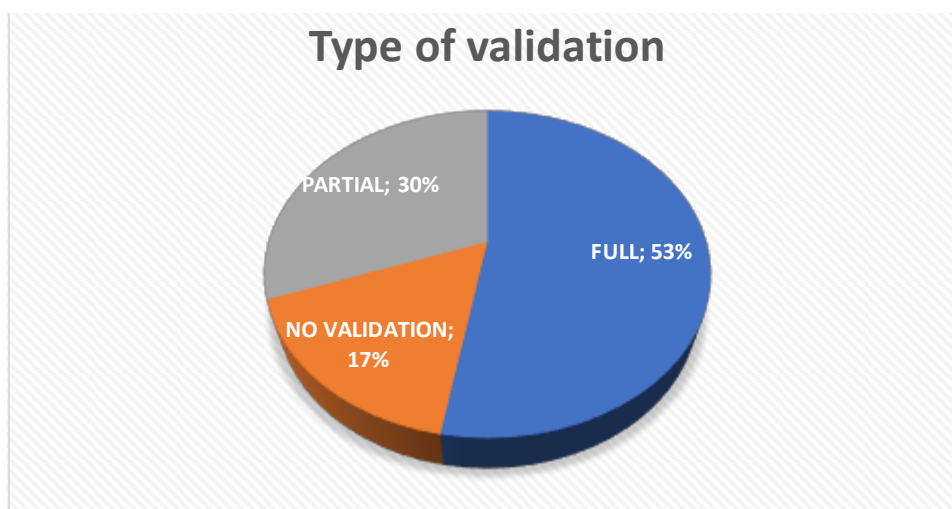
En cuanto a los perfiles profesionales, los principales para los cuales se solicitó la validación son los siguientes:

- COCINERO (9 beneficiarios).
- TRABAJADOR AGRÍCOLA (7 beneficiarios).
- MANIPULADOR DE ALIMENTOS (6 beneficiarios).
- PRODUCTOR DE VERDURAS (5 beneficiarios).

Entre otros: 2 beneficiarios solicitaron la validación como PANADERO, 3 como PASTELERO, 1 como OPERARIO LECHERO / PRODUCTOR LECHERO y 1 como OPERARIO DE DESPIECE.

	F	M	Total
TRABAJADOR AGRICOLA	1	6	7
PRODUCTOR DE VERDURAS	1	4	5
PANADERO		2	2
COCINERO	4	5	9
OPERARIO LECHERO / PRODUCTOR LECHERO		1	1
OPERARIO DE DESPIECE		1	1
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	4	2	6
PASTELERO	1	2	3
NO RELEVANTE		2	2

Entre los participantes, el 53% logró una validación completa del perfil profesional (19), el 30% logró una validación parcial (11) y el 17% abandonaron sin asistir a ningún tipo de validación. Esto se debe especialmente a la falta de competencias lingüísticas o a la dificultad para identificar un perfil profesional en línea con el Catálogo agroalimentario.



Debajo se indica el tipo de validación en relación con el perfil profesional específico:

	total	parcial	sin validacion	Total
TRABAJADOR AGRICOLA	2	2	3	7
PRODUCTOR DE VERDURAS	4	1		5
PANADERO	1	1		2
COCINERO	3	5	1	9
OPERARIO LECHERO / PRODUCTOR LECHERO	1			1
OPERARIO DE DESPIECE	1			1
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	5	1		6
PASTELERO	2	1		3
NO RELEVANTE			2	2
Total	19	11	6	36

2.3 El enfoque metodológico Embrace

Diseñar e implementar un procedimiento para identificar y validar competencias (IVC) requiere, por un lado, un enfoque en las fases y actividades específicas del proceso y, por otro lado, la implementación de opciones metodológicas específicas.

En primer lugar, el proceso de IVC realizado dentro del proyecto Embrace se basa en algunos principios fundamentales y orientaciones metodológicas compartidas a nivel europeo (ver Comisión Europea, Principios europeos comunes para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal, 2004; CEDEFOP, Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal, Luxemburgo - Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2009).

En línea con estos principios, el proyecto Embrace ha elaborado un "decálogo" de opciones metodológicas con respecto a los límites dentro de los cuales se pueden encontrar las indicaciones proporcionadas por estas directrices.

Estas elecciones metodológicas se refieren a los siguientes ítems:

- 1) La definición de un contexto de aprendizaje.
- 2) El enfoque en los contextos no formales e informales.
- 3) La definición de competencia.
- 4) La elaboración de un catálogo de perfiles profesionales en el sector agroalimentario.
- 5) Las fases del proceso de IVC.
- 6) La transnacionalidad del modelo y del conjunto de herramientas de IVC.
- 7) La fiabilidad del dispositivo diseñado.
- 8) La sostenibilidad del modelo.
- 9) El rol del individuo.
- 10) El reconocimiento del migrante.

La primera elección metodológica se refiere a **los contextos de aprendizaje**; el proyecto Embrace asume la definición formalizada en el glosario del CEDEFOP:

- el aprendizaje formal se logra en un contexto organizado y estructurado (por ejemplo, en un instituto de educación o formación), diseñado específicamente (en términos de objetivos de aprendizaje, duración y recursos). El aprendizaje formal es intencional desde el punto de vista del individuo. Normalmente conduce a una validación y una certificación.

- el aprendizaje no formal se logra en el marco de las actividades planificadas, que no se consideran específicamente como aprendizaje (en términos de objetivos, tiempos o apoyo al aprendizaje). Es intencional desde el punto de vista del individuo.

- el aprendizaje informal es el resultado de las actividades realizadas en la vida cotidiana vinculadas al ámbito profesional, familiar o de ocio. No está estructurado en términos de objetivos de aprendizaje, tiempos y recursos. En la mayoría de los casos, el aprendizaje informal no es intencional desde el punto de vista del individuo.

La segunda elección metodológica se refiere a los contextos de aprendizaje a los que se hace referencia prioritariamente en estas directrices: el proyecto Embrace ha decidido tomar como referencia **el aprendizaje logrado en contextos no formales e informales**. Esta elección está motivada por el reconocimiento de que las competencias de los individuos tienen el mismo valor independientemente de los contextos y modos en que se han logrado, pero, aunque el aprendizaje realizado en contextos informales y no formales juega un papel importante en el desarrollo de competencias profesionales, rara vez recibe el mismo nivel de aceptación que el aprendizaje

alcanzado en contextos formales. En varios países, las competencias logradas en contextos informales o no formales, que no están "probadas" mediante certificados, no se consideran competencias adquiridas porque no tienen el mismo marco que el aprendizaje formal. Por lo tanto, el reconocimiento de las competencias resultantes del aprendizaje en contextos informales o no formales es un asunto muy importante, ya que este reconocimiento es particularmente relevante para aquellos que no están cualificados o tienen cualificaciones bajas.

Además, al estar la iniciativa dirigida a los ciudadanos de terceros países, no solo se tienen en cuenta los aprendizajes y las experiencias adquiridas en el país donde se realiza el IVC, sino también los adquiridos en el país de origen y en otros países europeos o no comunitarios.

La *tercera elección metodológica* se refiere a la pregunta: ¿qué significa **competencia**? La referencia conceptual es la definición dada por CEDEFOP, según la cual la competencia es la capacidad de aplicar, de manera apropiada, en un contexto determinado (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional) los resultados del proceso de aprendizaje, es decir, la capacidad demostrada para utilizar el conocimiento, las habilidades y capacidades personales, sociales y / o metodológicas en situaciones profesionales o de aprendizaje y en el desarrollo profesional y personal. Cabe señalar que la competencia no se limita a los elementos cognitivos (que implican el uso de teorías tácitas, conceptos o conocimientos), sino que también incluye aspectos funcionales (competencias técnicas), cualidades interpersonales (por ejemplo, habilidades sociales y organizativas) y valores éticos.

Se especifica que, en el marco del proyecto Embrace, se ha tomado la decisión de referirse a las "competencias de experiencia" como el enfoque de la práctica de validación: esas son las competencias que representan el resultado tangible y certificable de un proceso de aprendizaje no formal e informal.

La *cuarta elección metodológica* se refiere a la definición de las competencias específicas útiles para operar en el sector agroalimentario, en el que se centra el proyecto Embrace.

Una condición previa para la implementación del pilotaje fue la definición de un **Catálogo de las necesidades, perfiles y competencias profesionales en el sector agroalimentario**. Este catálogo es el resultado de la investigación implementada y finalizada para analizar los perfiles de trabajo existentes en los repertorios nacionales y regionales de los países socios y, a través de una comparación con empresas e interlocutores sociales, identificar los principales perfiles requeridos y no satisfechos por el mercado laboral en el sector agroalimentario. El Catálogo consiste en un conjunto de perfiles y competencias profesionales en el sector agroalimentario identificados en los contextos locales involucrados y descritos en términos de competencias, habilidades y actitudes. El Catálogo representa el estándar que se utilizará para validar las competencias de los migrantes.

La *quinta elección metodológica* se refiere a las **fases del proceso** que se intenta proponer. En términos generales, el sistema europeo se refiere a un proceso que conduce a una certificación de competencias por fases: identificación de los resultados de aprendizaje y de las competencias alcanzadas, análisis a través de evidencias, validación de las competencias poseídas y certificación con referencia a un estándar profesional. La validación, siguiendo las indicaciones europeas, puede ser preliminar a una certificación real, pero también puede manejarse por separado.

El proceso de reconocimiento realizado a través del proyecto Embrace se describe en las dos primeras fases y la fase de certificación no se aborda. El motivo de esta elección está relacionado con el hecho de que la certificación debe llevarse a cabo siguiendo los estándares de certificación. Esto consiste principalmente en estándares de formación si la necesidad del individuo es obtener una certificación dirigida a reconocer los créditos formativos; consisten en estándares

profesionales si el objetivo del individuo es obtener una certificación destinada a ser reconocida en el mercado laboral en vistas de una reinserción profesional o en vías de desarrollo profesional.

En cada país involucrado en el partenariado ya hay estándares de formación y profesionales e instrucciones con respecto a las modalidades de validación de competencias vinculadas al marco nacional de las cualificaciones. El proyecto Embrace, por su naturaleza experimental, ha decidido transferir a cada procedimiento nacional la fase de certificación concluyente. Se ha prestado especial atención a la elaboración de las herramientas de identificación y validación de competencias, en línea con las herramientas y procedimientos en vigor en cada país socio, a fin de facilitar el "diálogo" entre el procedimiento Embrace y los procedimientos oficiales y permitir un posible acto de certificación, después de las fases de identificación y validación implementadas por Embrace, en la fase final de certificación.

Asimismo, por esta razón, la sexta elección metodológica ha orientado el compromiso de elaborar, dentro del proyecto Embrace, un modelo de intervención y un conjunto de herramientas vinculadas, en línea con lo que se usa en cada país del partenariado.

De todos modos, se han tomado medidas adicionales. A pesar de la diversificación de las experiencias, tanto en el entorno público como privado a nivel social, y el consiguiente desarrollo de normas y procedimientos, no siempre unívocos y compartidos, como un valor añadido europeo, la elección se hace para elaborar un modelo de intervención y herramientas conectadas como **síntesis de transición** para mejorar las diferentes experiencias y enfoques.

No olvidemos que en algunas realidades los sistemas y modelos de identificación y validación están definidos y garantizados por un "paraguas" normativo destinado a regular los procedimientos y hacer que los procesos y modelos utilizados sean transparentes; por el contrario, en otros contextos nacionales, los procedimientos, los sistemas y los modelos de identificación y validación han seguido una dinámica espontánea que no está estructurada (si no a nivel regional o en sistemas nacionales específicos y delimitados) con objetivos, enfoques y metodologías muy diferentes.

La séptima elección metodológica se refiere a lo que podemos definir como **"fiabilidad" del dispositivo de identificación y validación**: el proceso, los procedimientos y los criterios utilizados para identificar y validar los resultados de aprendizaje y las competencias correspondientes deben ser iguales, transparentes y garantizados por un sistema compartido de estándares profesionales.

En cuanto a los estándares profesionales, el proyecto Embrace se refiere específicamente a los perfiles profesionales del sector agroalimentario, que se han descrito y recopilado en un Catálogo, útil como punto de referencia en la evaluación de las competencias e implementado en el marco del proyecto. En cuanto a la necesidad de un estándar profesional, debe recordarse que una de las peculiaridades de la competencia está representada por su subjetividad, es decir, por el hecho de que el individuo actúa de manera competente al utilizar los recursos poseídos de manera integrada e interactiva. Esta declaración, que puede parecer incompatible con la posibilidad de poder documentar una forma de ser del individuo de manera transparente e igualitaria, requiere de la existencia de una definición estándar de competencia.

La octava elección metodológica ha implicado el compromiso de implementar un **modelo de intervención económicamente sostenible**.

Este es un tema crítico pero muy importante al diseñar un dispositivo de identificación y validación de las competencias. De hecho, las actividades de identificación y validación tienen un costo que puede variar según quién y cómo se lleva a cabo la validación, pero que debe tenerse en cuenta en la definición del dispositivo.

La estrategia Europa 2020 tiene el objetivo de alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo, y para alcanzar este objetivo la validación de los resultados de aprendizaje conseguidos también en contextos no formales e informales ofrece una contribución significativa, como lo confirma la reciente propuesta de recomendación del Consejo. De acuerdo con los objetivos establecidos por la Estrategia Europa 2020, los países de la UE deben adoptar una serie de medidas para garantizar a los ciudadanos todas las condiciones necesarias para sacar provecho de las competencias adquiridas.

Ofrecer la oportunidad a todos los ciudadanos de gestionar su conjunto de resultados de aprendizaje, experiencias y competencias es un objetivo al que solo se puede llegar ofreciendo más y más oportunidades. Los procedimientos de IVC no deben ser demasiado "costosos", de lo contrario será difícil encontrar los recursos necesarios para ofrecer un servicio público o detectar a los ciudadanos que desean pagar por un servicio privado. Por esta razón, dentro del proyecto Embrace, se ha desarrollado un modelo de intervención que, por un lado, reduce el número de perfiles profesionales involucrados, pero aumenta las competencias específicas que estos perfiles deben poseer (para más detalles, ver capítulo 3), y por otro lado, otorga poder a la persona interesada en que se reconozcan sus competencias basadas en la experiencia, contribuyendo activamente al proceso fuera de cualquier lógica de asistencia.

La novena elección metodológica, tiene relación con las **características y el rol central que se atribuye al individuo** dentro del proceso de IVC.

En cuanto a las características, el acceso al proceso de identificación y validación de competencias se realiza en función de la autodeclaración de haber adquirido experiencias de aprendizaje en cualquier tipo de contexto (formal, no formal, informal); en la que se debe deducir evidencias de las siguientes características:

- haber participado en actividades de formación y aprendizaje llevadas a cabo en organizaciones con experiencia en educación y formación, también en el sector del voluntariado, social privado y en empresas, apropiados para los contenidos y que poseen las certificaciones adecuadas y / o autodeclaradas en los casos en que, por motivos objetivos, no es posible tener dichas certificaciones.
- haber conseguido una experiencia laboral congruente, incluso de forma ocasional, en el país de origen, en otros países o en el país de acogida.
- poseer experiencia obtenida a través de la realización de actividades en su vida diaria en contextos profesionales, familiares y de ocio, adecuados en cuanto a contenido y duración, y también logrados de manera ocasional.

En lo que respecta al rol, el individuo ocupa un lugar central en la ruta IVC implementada por el proceso Embrace, ya que se basa en la intencionalidad individual para mejorar sus experiencias y competencias y comenzar un camino dirigido a la mejora, la redención y la emancipación. La efectividad de todo el proceso que lleva a la validación de competencias depende, no solo de la profesionalidad de los operadores que lo gestionan, sino también del nivel de motivación de la persona que solicita acceder a la identificación de competencias y la ruta de validación.

La actividad de reconocimiento de los resultados de aprendizaje logrados y las experiencias puede ser difícil y puede requerir la participación completa de la persona, deseando llevarla a cabo. Sin intencionalidad y motivación, el individuo corre el riesgo de iniciar un camino que no conduce a ningún objetivo.

En segundo lugar, pero no menos importante, los individuos son la parte central porque toda la ruta de IVC se basa en su historia. De hecho, el proceso se basa en un enfoque basado en la narración de la vida y las experiencias del individuo (personal, escolar, profesional, social, etc.).

El reconocimiento biográfico previsto por la ruta IVC implica un trabajo interior, a través de la narración y la reflexión, que conduce a la adquisición de un mayor nivel de autoconciencia y de sus valores: ésto se traduce en un efecto de autoestima muy importante y efectivo para personas extranjeras, que muy a menudo, después de la migración, se arriesgan a ver su identidad como "quién era yo", en lugar de "quién soy yo ahora", con el riesgo de sentirse "nadie".

Un mayor nivel de conciencia de sus recursos es funcional para una auto-planificación renovada y juega un papel importante para el empoderamiento y la mejora de la calidad de la vida personal, social y profesional. Un supuesto básico es que a través de un paso hacia atrás en su pasado, pueden entrar en el futuro: la narración del aprendizaje y las experiencias le da un significado específico y una continuidad al pasado, presente y futuro. Esto no consiste simplemente en una recopilación de datos e información, sino en una atribución real de significado que puede llevar al individuo a encajar perfectamente en su potencial.

La elección metodológica del rol central del individuo conduce a la décima elección metodológica que se refiere al **reconocimiento de la realidad plural** que poseen los extranjeros.

A menudo se da por sentado que los migrantes son diferentes de los europeos pero similares entre sí. No es así:

- los orígenes nacionales son diferentes.
- los tiempos y ritmos de migración han sido diferentes.
- las motivaciones y objetivos personales han sido diferentes.
- las condiciones históricas, demográficas y sociales en el país de origen han sido diferentes.
- las culturas de origen son diferentes.

El diseño y la experimentación del proceso de IVC dentro del proyecto Embrace se han orientado a la conciencia de que los individuos provenientes de terceros países representan un universo plural de personas, familias y comunidades, que no se pueden tratar como una totalidad homogénea: provienen de varios países diferentes, profesan diferentes religiones, están en Europa por razones profesionales, por reunificación familiar, por nacimiento, por tránsito, por estudio, por problemas de salud, para huir de una guerra, son principalmente jóvenes o ancianos, mujeres y hombres, que vienen solos o en grupos familiares.

Cada migrante es primero un individuo con antecedentes personales. A menudo cometemos el error de considerar solo la etnicidad de un individuo, pero hay otros elementos que son esenciales para entender la identidad; por ejemplo, la edad, el género, la posición social, las personas que han conocido y los eventos que han vivido. Dejar estos factores atrás conduce a estereotipos basados en el origen del individuo.

Desde este punto de vista, la competencia intercultural de los operadores se convierte en una habilidad fundamental dentro de la experimentación llevada a cabo por el proyecto Embrace, dando a la palabra "intercultural" un significado vinculado al prefijo inter: interacción, apertura, solidaridad objetiva.

Una segunda consecuencia es la consideración de la historia de cada individuo, a menudo angustiosa, que también implica un respeto a la privacidad y la confidencialidad; no solo como un derecho al anonimato, garantizado a todos los participantes en la experimentación que lo han solicitado, sino también como sensibilidad por parte de los operadores para recopilar las historias y experiencias, que a menudo se relacionan con la violencia y el abuso.

Por último, la tercera consecuencia es que dentro de la experimentación Embrace se ha decidido dar igual verosimilitud a las experiencias narradas, en comparación con las experiencias respaldadas por evidencias documentales probadas; y dar más importancia a las fotos y los videos que a las narraciones simples y los autoinformes. A menudo, las personas extranjeras no saben que estos documentos pueden representar un soporte para mejorar sus competencias y los dejan en su país de origen; y muy a menudo su migración es una verdadera huida, lo que no facilita una recopilación cuidadosa de la documentación. El respeto por la pluralidad de las historias de vida también pasa por confiar en el individuo y su narración.

3 - EL PROCESO EMBRACE DE IDENTIFICACION Y VALIDACION DE COMPETENCIAS (IVC)

3.1 Una visión general del proceso de identificación y validación de competencias (IVC)

El propósito de estas Directrices no es describir un proceso de aprendizaje de competencias, sino un proceso de reconocimiento y mejora de las competencias que el extranjero ha madurado a lo largo de su vida: competencias adquiridas por el individuo a través de varios tipos de experiencias tenidas (profesionales, educativas / formativas, personales), en diferentes momentos de su vida y en diferentes contextos (formal, no formal, informal).

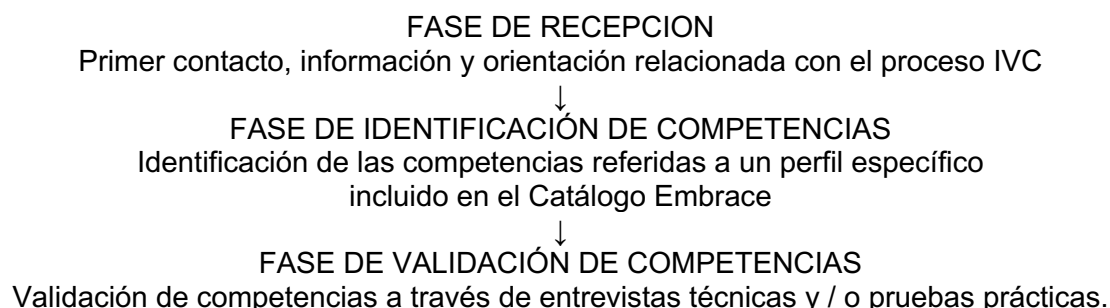
Este reconocimiento, consistente en acciones de identificación y validación de competencias, se realiza a través de un proceso definido y estructurado.

El propósito general de este proceso es, por lo tanto, mejorar la vida, el estudio / la formación y las experiencias de trabajo para aumentar las oportunidades profesionales.

El objetivo del proceso es identificar y validar las competencias adquiridas por los ciudadanos de terceros países (empleados, desempleados, solicitantes de empleo por primera vez, inactivos) interesados en mejorar sus competencias para diversos fines (hacer un inventario de las competencias poseídas, fortalecerlas y desarrollarlas, también a través de actividades de formación; describir correctamente todas las competencias poseídas de una manera efectiva y comunicativa para rentabilizarlas en el mercado laboral; obtener una certificación que dé valor a dichas competencias; etc.).

El estándar de referencia del proceso se basa en las competencias que componen los perfiles profesionales del sector agroalimentario desarrollados en el marco del proyecto Embrace.

El flujo de actividad de identificación y validación de competencias (IVC), implementado en el marco del proyecto Embrace, que cumple con las directrices europeas y las experiencias realizadas en los países socios, se estructura de la siguiente manera:



Las tres fases permiten diferentes enfoques según la calidad y la cantidad de aprendizaje / competencias adquiridas y una persona puede darse por vencida en diferentes etapas del proyecto o completarlo.

La **fase de recepción** es el punto de partida del proceso que pretende verificar la motivación y la adecuación de las personas interesadas en participar en la ruta IVC y, por lo tanto, mejorar sus competencias en relación con los perfiles profesionales agroalimentarios considerados en el proyecto Embrace y proporcionar evidencias y la información requerida para que la persona esté lo más informada posible de las etapas, propósitos y tiempos del proceso.

Esta fase se basa en una entrevista a través de la cual el operador IVC recopila toda la información útil que le permite planificar un proceso de identificación y validación de competencias en línea con la necesidad real de la persona interesada.

Si la persona puede mostrar características y experiencias adecuadas y expresa la voluntad de que estas experiencias sean mejoradas y oficialmente reconocidas, se firma un documento de acuerdo de servicio entre las partes con una declaración de privacidad ("Información sobre el procesamiento de datos personales": garantizar la protección de toda la información conseguida / proporcionada por la persona durante este proceso).

La **fase de identificación de competencias** pretende recrear las experiencias llevadas a cabo por el individuo, recopilar todos los documentos que las respaldan y trasladarlos a competencias: identificar y definir formalmente las competencias que serán validadas. La identificación se basa en los descriptores de competencias formales recopilados en el Catálogo de necesidades profesionales desarrollado en el marco del proyecto Embrace.

En esta fase, se le pide a la persona que complete un dossier en el que se describe toda la información personal, la formación y el historial educativo, así como todas las experiencias laborales y personales tenidas. También se le pide a la persona que recopile las evidencias que respalden los resultados de aprendizaje y las competencias declaradas.

El operador IVC analiza todas las evidencias según tres criterios principales: validez, coherencia y exhaustividad. Esta evaluación, si es positiva, permite continuar el proceso y da paso a la tercera fase.

La **fase de validación de competencias** pretende verificar y formalizar la posesión de los resultados de aprendizaje declarados y las competencias adquiridas en contextos de aprendizaje formal, no formal e informal.

Este control se realiza a través de una evaluación de competencias estructurada. El procedimiento de evaluación a adoptar (entrevista técnica y / o prueba práctica) se decide de acuerdo con las pruebas que se proporcionan.

Al final de esta fase y dentro del proceso de IVC, los resultados de aprendizaje evaluados y las competencias se detallan en un documento formal (certificación de perfil profesional o declaración de competencias).

Según las recomendaciones europeas, la validación puede dar lugar a una **certificación** formal, pero también puede ser válida por sí misma.

Cabe señalar que el proyecto Embrace, debido a su naturaleza experimental, ha decidido transferir la fase de certificación a cada procedimiento nacional.

Se ha prestado especial atención a la creación de herramientas de identificación y validación de competencias, en línea con los dispositivos y procedimientos en vigor en cada país del partenariado, para facilitar el "diálogo" entre el procedimiento Embrace y los oficiales de cada país y permitir un posible acto de certificación, después de las fases de identificación y validación implementadas dentro del proyecto Embrace.

Las descripciones detalladas de las fases también detallarán los tiempos (lo que también permite proporcionar una primera idea de los costes). La duración de cada fase es una estimación.

El proceso de IVC prevé el uso de herramientas de identificación, validación y certificación expresamente diseñadas dentro del proyecto Embrace:

- Entrevista previa a la selección.
- Acuerdo de servicio.
- Información sobre el tratamiento de datos personales.
- Dossier personal.
- Informe de evaluación de evidencias de competencias.
- Tabla de validación de competencias.
- Informe de validación de competencias.
- Certificado de validación de perfil profesional / Certificado de validación de competencias.

3.2 Fase de recepción

OBJETIVO

El proceso de IVC comienza con la fase de recepción y tiene los siguientes objetivos:

- establecer una relación de confianza y cooperación entre el operador IVC y la persona extranjera interesada en mejorar sus competencias.
- proporcionar al individuo toda la información necesaria (modalidad, tiempo y compromiso requerido) para garantizar una adhesión adecuada y motivada al proceso de IVC y explicar el significado y el desarrollo del procedimiento de IVC.
- verificar los requisitos mediante la recopilación de información personal y la selección del perfil profesional de referencia.

PROCEDIMIENTOS OPERACIONALES

El proceso de reconocimiento y mejora de las competencias establecido dentro del proyecto Embrace comienza con una fase de recepción centrada en una entrevista entre el individuo y el operador IVC.

Desde un punto de vista metodológico, esta fase se divide en tres momentos no separados estrictamente ni en secuencia:

- un primer paso en el cual el operador IVC crea la base para una relación positiva con la persona, esencial para un resultado efectivo del proceso global.
- un segundo paso en el cual el operador IVC proporciona al individuo toda la información útil sobre el proceso.
- una tercera parte en la que el operador IVC recopila toda la información útil sobre los antecedentes profesionales, educativos / de formación y personales del individuo.

Es esencial subrayar que la eficacia general del proceso que lleva a la validación de competencias está estrictamente vinculada a:

- el grado de conciencia y motivación de la persona que solicita participar en la ruta IVC.
- la profesionalidad del operador IVC.

La entrevista de recepción es, en la mayoría de los casos, el primer contacto cara a cara entre el operador IVC y el individuo, lo que representa un paso crucial, ya que sienta las bases para una buena relación, promoviendo también la voluntad de la persona para involucrarse y cooperar activamente durante el proceso de IVC.

El operador IVC debe, literalmente, recibir a la persona y hacer que se sienta a gusto, creando un ambiente relajado para ayudarlo a abrirse completamente y expresarse.

Solo las personas que expresan plena motivación y conciencia sobre los objetivos a alcanzar deben participar en el proceso de IVC.

Esta es la razón por la que todos los elementos relacionados con el proceso de IVC se deben aclarar a las personas, mostrándoles todas las posibilidades con respecto a la validación (validación completa del perfil profesional, validación parcial, no validación) y estableciendo luego con ellos el camino más apropiado a seguir.

Desde un punto de vista operativo, el operador IVC debe proporcionar primero información sobre sí mismo: nombre y apellidos, su rol dentro del proceso de IVC y respecto a la relación con el individuo.

En segundo lugar, el operador IVC debe describir todo el proceso, los modos y los tiempos, las herramientas y las actividades: es esencial tener claras las oportunidades, pero también las dificultades que pueden surgir.

El operador IVC debe dar la oportunidad a la persona para hacer preguntas y aclarar las dudas que puedan surgir durante la entrevista.

Finalmente, es fundamental llegar a un acuerdo: el operador IVC se compromete a proporcionar un servicio eficiente y el individuo se compromete a participar continuamente en el proceso de IVC y a respetar los plazos. El acuerdo de servicio es, por lo tanto, el documento que formaliza este compromiso mutuo. También se le pide a la persona que firme el documento "Información sobre el procesamiento de datos personales".

Como ya se reconoció, el objetivo de la fase de recepción es también recopilar toda la información relacionada con las experiencias tenidas por el candidato (trabajo, educación / formación, experiencias personales), evaluar los requisitos, proponer y definir un camino a su medida y sus pasos intermedios.

Durante esta fase, los individuos describen sus experiencias, centrándose en la educación / formación y la biografía profesional, las razones de su migración, su situación familiar, sus intereses personales y su tiempo libre. A través de la narración, se reconstruyen las experiencias relevantes y las situaciones en las que se han alcanzado las competencias.

Se le pide al operador IVC que asuma el rol de facilitador que recopila la información más relevante del individuo durante la entrevista.

El objetivo es fomentar un proceso participativo y activo de empoderamiento del individuo, solicitando descripciones detalladas del sector y de las actividades realizadas, incluida toda la transversalidad de su experiencia. El operador IVC apoya a la persona y le induce a explicar con precisión experiencias, roles, procesos de trabajo, tareas, resultados obtenidos de forma autónoma o mediante un trabajo en equipo, prestando atención a cualquier posible falta o contradicción.

La información recopilada a través de la narración debe analizarse con precisión para identificar las competencias adquiridas. El operador IVC, gracias a la información proporcionada, "traduce", donde sea posible, los resultados de aprendizaje y las experiencias en las competencias descritas en el catálogo de los perfiles profesionales agroalimentarios.

DURACION

Esta fase debe completarse con una reunión de 3 horas como máximo.

El operador IVC puede decidir, según su sensibilidad, prever dos reuniones diferentes, en caso de que el individuo se estrese (debido al hecho de que debe usar un idioma extranjero que no domine o, por ejemplo, tiene que hablar de sucesos dolorosos, etc.).

HERRAMIENTAS

Entrevista previa a la selección.

Acuerdo de servicio.

Información sobre el tratamiento de datos personales.

3.3 Fase de identificación

OBJETIVO

La fase de identificación tiene como objetivos:

- recopilar todas las experiencias relevantes maduras por el individuo y luego "traducirlas" en competencias para evaluarlas y validarlas mediante evidencias.
- acompañarle en la adquisición de una mayor conciencia de sus propias competencias y de su potencial.

PROCEDIMIENTOS OPERACIONALES

Desde un punto de vista metodológico, la fase de identificación se divide en tres pasos consecutivos:

- en el primero, el operador IVC presenta el dossier personal al individuo.
- en el segundo paso, la persona procede de forma autónoma a rellenar el documento, detallando sus experiencias y recopilando las evidencias de apoyo.
- en el tercer paso, el operador IVC evalúa las evidencias proporcionadas con el individuo.

La fase de identificación comienza con una reunión durante la cual el operador IVC presenta el dossier personal a la persona y le proporciona toda la información necesaria para completarlo y sobre el tipo de evidencias que debe proporcionar.

Es extremadamente importante aclarar a la persona el significado y la importancia de las evidencias para el proceso de IVC y explicar con qué precisión se debe hacer esta recopilación.

Las evidencias se pueden clasificar de la siguiente manera:

- 1) Evidencias documentales: documentos formales que constituyen la evidencia de aprendizaje adquirido en contextos de aprendizaje formal, no formal e informal.

Ejemplos de esta categoría podrían ser:

- certificados oficiales, títulos, licencias referentes a experiencias de educación / formación llevadas a cabo por el individuo.

- declaraciones de empleadores, declaraciones de clientes, nóminas, contratos de trabajo, acuerdos de cooperación, contratos de prácticas, declaraciones de asociaciones de voluntarios, cartas de referencia, autodeclaración e informes.

Para demostrar sus competencias, el individuo puede proporcionar diferentes evidencias, entre las cuales, si es posible, la declaración de un empleador que demuestre el hecho de que la persona ha realizado una tarea específica que implica la posesión de una competencia particular durante un cierto número de años.

- 2) Evidencias de resultados: productos semiacabados o terminados, tangibles o intangibles, hechos por la persona, o fotografías de ellos, que requieren la validación del ejercicio de la competencia y que pueden demostrar la posesión de competencias técnico-profesionales específicas. Las evidencias de resultados resultan ser más fiables cuando son fáciles de atribuir a la persona que las proporciona.

- 3) Evidencias de funcionamiento: consisten en pruebas prácticas a partir de las cuales es posible comprobar que la persona muestra un comportamiento específico, lo que demuestra la posesión de ciertas competencias. Por lo tanto, están estrictamente relacionadas con el funcionamiento.

Ejemplos de esta categoría podrían ser:

- testimonios de personas que aprovecharon directamente una actividad específica realizada por la persona (usuarios / clientes) o que la han visto desempeñar competencias específicas.

- grabaciones de audio / video.

El operador IVC, junto con el individuo, selecciona las evidencias que deben ponerse a disposición para probar la posesión de las competencias presumiblemente adquiridas en contextos formales, no formales e informales.

En esta fase, el operador IVC también presta atención al hecho de que las evidencias sean fáciles de obtener y se puedan proporcionar en poco tiempo.

Los extranjeros no siempre pueden aportar evidencias documentales. A menudo sucede que los individuos no son conscientes de que estos documentos son esenciales para respaldar la mejora de sus competencias y los dejan en su país de origen; además, cuando los extranjeros huyen de una guerra o persecución, no es una prioridad para ellos llevar los documentos con ellos.

En caso de que, por varias razones, no se puedan mostrar evidencias, el operador IVC invita al individuo a presentar una autoevaluación por escrito o un informe. A través de la autoevaluación, la persona puede detallar las cualificaciones de educación / formación alcanzadas, los exámenes realizados y las competencias técnicas adquiridas. A través del informe, el individuo proporciona una descripción de sus experiencias de trabajo y voluntarias que podrían ser relevantes para la identificación de la competencia.

En la segunda parte de esta fase, la persona participa en la aclaración de las competencias que desea someter a validación y / o las competencias que considera más relevantes.

Para hacer eso, él / ella rellena de forma autónoma el dossier personal (proporcionado en la fase anterior del proceso) y recopila todas las evidencias de apoyo.

La organización a cargo del proceso de IVC conservará una copia del dossier personal, pero devolverá las pruebas (que pertenecen exclusivamente a la persona).

El dossier personal se divide en más secciones: datos personales, educación / formación, experiencia profesional, intereses y experiencias de ocio. A través del dossier personal, se le pide al individuo que describa su educación / formación, antecedentes profesionales y personales, junto con las competencias adquiridas.

Cabe señalar que el contenido del dossier personal está bajo la responsabilidad de la persona y no está verificado por el operador IVC. La confianza está implícita.

También se le pide a la persona que proporcione evidencias que respalden las competencias adquiridas en contextos formales, no formales e informales. La persona debe recopilar las evidencias (certificados, documentos formales, videos / fotos, etc.). Estas se convierten en anexos del dossier personal y confirman las experiencias descritas. En caso de falta de evidencias, se debe proporcionar una autodeclaración o un informe.

En la tercera parte de la fase, el operador IVC se reúne con el individuo y recoge el dossier personal y las evidencias.

El operador IVC analiza el dossier personal y las evidencias junto con el individuo: se realiza una revisión general del documento y sus anexos para evaluar la coherencia y la sostenibilidad.

El objetivo del análisis es realizar una comprobación cruzada de evidencias y experiencias, a fin de garantizar una coherencia con lo descrito en el dossier personal.

Se debe tener en cuenta que el operador IVC no selecciona las evidencias, pero apoya al individuo en esta elección para alentarle a que sea más consciente de la cantidad y la calidad de las competencias adquiridas.

El operador IVC actúa como facilitador, ayudando y apoyando a la persona para mejorar sus competencias y habilidades.

La elección de las evidencias debe realizarse de acuerdo con los siguientes tres criterios: validez, coherencia e integridad.

Una evidencia es *válida* si es relevante con respecto a una competencia específica. La *validez* de las evidencias se concluye verificando su integridad formal (es decir, firmas, fecha de emisión, logotipos, etc.) y la presencia de alguna información como rol, actividades, período, etc.

La *coherencia* de una evidencia depende de la conexión con el aprendizaje a validar y se verifica considerando la conexión entre la experiencia a la que se refiere la evidencia y las competencias identificadas. La coherencia debe evaluarse teniendo en cuenta el vínculo entre la evidencia y la experiencia y el vínculo entre la experiencia y la competencia.

Finalmente, una evidencia está *completa* si describe toda la información útil que lleva a una comprensión completa del hecho de que el aprendizaje se ha realizado y logrado.

La *integridad* se verifica mediante la comprobación de evidencias y experiencias.

Al verificar las evidencias, el operador IVC debe considerar lo siguiente:

- el dossier personal debe estar respaldado por un número relevante de evidencias.
- una evidencia puede apoyar más competencias.
- en la fase el operador IVC no evalúa la posesión de las competencias (ésto se llevará a cabo en la siguiente fase de evaluación), pero apoya al individuo para probar las competencias descritas en el dossier personal.

Sobre la base de lo descrito en el dossier personal, el operador IVC traduce las experiencias declaradas en competencias incluidas y descritas en el catálogo de perfiles profesionales agroalimentarios creado en el marco del proyecto Embrace.

Si las experiencias descritas en el dossier personal y / o las evidencias proporcionadas no son suficientes, el operador IVC explica a la persona que no es posible continuar la ruta de validación, debido a la falta de requisitos mínimos y le proporciona cierta información de orientación que lo dirige a otros servicios como, por ejemplo, actividades de formación.

Por otro lado, si lo que se describe en el dossier personal se puede vincular a un perfil profesional agroalimentario y las evidencias adjuntas muestran los tres criterios mencionados anteriormente (validez, coherencia e integridad), el individuo junto con el operador IVC puede decidir continuar o no con el proceso.

Al final de la fase de identificación, el operador IVC elabora el informe de evaluación de evidencias de competencias.

La fase de identificación de competencias implica un esfuerzo de narración y comprensión.

La realización de un proceso de IVC con personas extranjeras prevé que pueden surgir algunos problemas adicionales debidos, por ejemplo, al nivel de conocimiento del idioma que se habla en el país de acogida. Por lo tanto, se le pide al operador IVC que repita, usando otras palabras, lo que el individuo ha dicho, para asegurarse de que los conceptos explicados y la información proporcionada se hayan comprendido por ambas partes (consultar la "Fase de recepción" para obtener información más detallada).

DURACION

La primera parte de la fase se puede completar con una reunión introductoria de un máximo de 3 horas.

Durante la reunión, el operador IVC entrega el dossier personal al individuo.

La segunda parte (complimentación del dossier por parte de la persona) debe realizarse en un máximo de dos semanas.

La tercera parte prevé una reunión de un máximo de 3 horas, en la que el Operador IVC proporciona una retroalimentación al individuo.

El operador IVC puede decidir, según su sensibilidad, tener dos reuniones diferentes, en caso de que el individuo se estrese (debido al hecho de que debe usar un idioma extranjero que no domine o, por ejemplo, tiene que hablar de sucesos dolorosos, etc.).

HERRAMIENTAS

Dossier personal.
Informe de evaluación de evidencia de competencias.

3.4 Fase de validación

OBJETIVO

La fase de validación tiene como objetivo verificar y validar la posesión real de las competencias adquiridas en contextos informales y no formales tal como se describe en el dossier personal y reconducirlas a los estándares profesionales específicos incluidos en el catálogo de los perfiles profesionales agroalimentarios de referencia.

PROCEDIMIENTOS OPERACIONALES

La fase de validación y la posterior declaración de competencias representan el acto final del proceso y, por este motivo, deben formalizarse con precisión.

Esta fase se centra en la práctica, la adecuación y la correspondencia con los estándares de referencia.

La evaluación es una necesidad del proceso de IVC y consiste en una prueba (práctica o técnica) que se decidirá de acuerdo con el tipo de competencia a evaluar y es realizada por profesionales.

En comparación con la identificación, la validación prevé una evaluación y requiere la participación de un grupo de actores con las competencias específicas necesarias para llevar a cabo el proceso: el operador IVC y uno o más expertos profesionales.

Desde un punto de vista metodológico, la fase de identificación se divide en tres pasos consecutivos:

- un primer paso en el que se definen los procedimientos y contenidos de evaluación.
- un segundo paso dedicado específicamente a la evaluación.
- un tercer paso cerrando el proceso de IVC.

Al inicio de la fase de validación, el operador IVC comienza a rellenar la tabla de validación de competencias, más específicamente, la primera columna de la herramienta, que incluye una descripción detallada de las competencias relacionadas con un perfil profesional específico, que deben evaluarse.

En esta fase, el operador IVC desempeña el papel de experto metodológico.

Para completar la evaluación, el operador IVC colabora con uno o más expertos profesionales.

Todas las partes involucradas asumen la responsabilidad de llevar a cabo la evaluación de manera rigurosa e imparcial y asumen roles y funciones específicas:

- el operador IVC, como experto metodológico, tiene la tarea de analizar las evidencias, supervisar la correcta ejecución del proceso bajo un punto de vista técnico / metodológico y garantizar el cumplimiento de los criterios y objetivos definidos.
- el experto profesional coopera en el análisis de las evidencias aportadas por el individuo; a partir de los resultados del análisis, el experto debe identificar los contenidos clave de la evaluación para verificar la posesión real de las competencias.

El operador IVC selecciona y llama al experto profesional proporcionando la siguiente información:

- un resumen del contenido del dossier personal y de las evidencias proporcionadas.
- el informe de evaluación de evidencias de competencias, debidamente completado.
- la tabla de validación de competencias que contiene la descripción de las competencias que se han de validar.

En base a las competencias declaradas y las evidencias proporcionadas, el operador IVC y el experto profesional definen el método de evaluación más apropiado (prueba práctica y / o entrevista técnica) y los contenidos clave.

El operador IVC se pone en contacto con la persona, le explica los procedimientos y métodos de evaluación y acuerdan juntos la fecha de la sesión de evaluación.

Es extremadamente importante que la persona reciba toda la información para garantizar la plena conciencia con respecto a la evaluación de las evidencias proporcionadas y al procedimiento de evaluación. La conciencia genera empoderamiento: el individuo tiene un papel central en el proceso de ICV y puede tener una sensación de autoestima, capacidad y confianza en sí mismo.

La evaluación (prueba práctica y / o entrevista técnica) de las competencias del individuo se lleva a cabo durante el segundo paso de la fase.

El experto profesional se centra en los elementos a evaluar. La decisión se toma teniendo en cuenta lo que surge del dossier personal y el informe de evaluación de evidencias de competencias. Por lo tanto, se seleccionan los contenidos clave de la evaluación.

La evaluación de competencias tiene como objetivo verificar la posesión real de las competencias por parte de la persona y su capacidad para utilizar dichas competencias de manera integrada con respecto a la actividad vinculada al perfil profesional de referencia.

De acuerdo con los resultados del análisis de las evidencias proporcionadas, respetando los criterios definidos, la evaluación puede centrarse en un número limitado o un número mayor de elementos y, por lo tanto, estar articulada y detallada de manera diferente.

La evaluación cambia según el perfil profesional con el que se relaciona, pero generalmente se caracteriza de la siguiente manera:

- su objeto está representado por las competencias técnicas de la norma profesional de referencia.
- tiene una característica práctica / resultado integrado.
- debe reproducir una situación real de trabajo.
- utiliza un conjunto de preguntas clave con el propósito de investigar elementos relevantes de las competencias respaldadas por evidencias.
- debe tener una secuencia de tareas vinculadas a actividades y competencias específicas.

Tanto las entrevistas técnicas como las pruebas prácticas deben planificarse con precisión.

El experto profesional debe ser plenamente consciente, antes de conocer a la persona, de lo que es necesario evaluar.

Antes de comenzar con el procedimiento de evaluación, es importante definir una serie de preguntas que ayuden a desarrollar un diálogo sobre los elementos que deben evaluarse. Las preguntas deben formularse, cuando sea posible, sobre la base de las experiencias tenidas por el individuo y de las evidencias proporcionadas. Debido a que el proceso se dirige a extranjeros, es extremadamente importante prestar atención al idioma.

Cuando sea útil, el experto profesional también puede hacer preguntas que no se refieran estrictamente a la experiencia personal del individuo para evaluar conocimientos específicos (conjuntos de hechos, principios, teorías, prácticas relacionadas con un sector / profesión / proceso de trabajo) o competencias transversales (identificar, analizar, etc.).

Otro método de evaluación podría ser proponer “estudios de caso” simples para resolver.

Durante la evaluación, el experto profesional también puede usar fotos, productos, esquemas, diagramas de flujo para hacer que las preguntas sean más comprensibles y, por lo tanto, ayudar al individuo a responderlas. Algunos ejemplos de preguntas son: ¿Me puedes decir el nombre de esta herramienta? ¿Para qué se utiliza? ¿Alguna vez has usado una herramienta así en tu experiencia profesional? Si es así, ¿cómo la usaste? Si no, ¿qué herramienta has usado en su lugar?

Para gestionar correctamente esta actividad y formalizar la validación de las competencias evaluadas, es esencial utilizar un informe formal firmado por el operador IVC y el experto profesional.

Para este propósito, al final de la evaluación, el operador IVC y el experto profesional completan conjuntamente:

- las columnas restantes de la tabla de validación de competencias (cómo se realizó la evaluación y la posesión real de la competencia evaluada, notas adicionales).
- el informe de validación de competencias con los resultados de la evaluación (un informe de validación específico firmado por el operador IVC y el experto profesional involucrado).

El tercer y último paso de la fase se puede desarrollar de la siguiente manera:

- validación completa de las competencias de un perfil profesional específico.
- validación parcial de las competencias de un perfil profesional específico.
- sin validación.

El primer caso ocurre cuando la evaluación resulta positiva y el individuo domina todas las competencias del perfil profesional de referencia. Por lo tanto, es posible validar y certificar un perfil completo.

En caso de producirse un reconocimiento parcial, se realiza una declaración de competencias.

Aunque la fase de evaluación conduce a un reconocimiento parcial, la persona tiene derecho a recibir un documento oficial que indique la posesión de algunas competencias.

El último paso del proceso de IVC se produce con la reunión de cierre entre el operador IVC y el individuo. Durante esta reunión, el operador IVC comunica los resultados de la evaluación.

En caso de resultados negativos, el operador IVC proporciona a la persona información para orientarla hacia otros servicios como, por ejemplo, actividades de formación.

En caso de un resultado positivo, el operador IVC proporciona a la persona la certificación del perfil profesional o la declaración de competencias.

DURACION

El primer paso de la fase consiste en una reunión en la que el operador IVC y el experto profesional comparten información y cooperan para definir los métodos y los contenidos de la evaluación: 3 horas como máximo.

El segundo paso de esta fase son las sesiones de evaluación: 3 horas como máximo.

El último paso consiste en una reunión en la que el operador IVC se reúne con el individuo: 1 hora como máximo.

HERRAMIENTAS

Informe de evaluación de evidencias de competencias.

Tabla de validación de competencias.

Informe de validación de competencias.

Certificado de validación de perfil profesional.

Certificado de validación de competencias.

3.5 Análisis en profundidad de los roles involucrados en el proceso de identificación y validación de competencias (IVC)

El proceso de IVC implementado en el marco del proyecto Embrace prevé la participación de dos actores clave:

- el operador IVC.
- el experto profesional.

Ambos roles se caracterizan por los siguientes requisitos:

- *imparcialidad* con respecto al desarrollo del proceso de evaluación.
- *competencia* con respecto al proceso de evaluación y / o las competencias a evaluar.
- *independencia* en las evaluaciones / valoraciones, excluyendo cualquier tipo de perjuicio.

Roles, funciones y actividades

El **operador IVC** es responsable de todas las actividades relacionadas con las fases de recepción e identificación y, parcialmente, de algunas de las actividades relacionadas con la fase de validación.

Es el principal punto de referencia del individuo durante todo el proceso de mejora de competencias.

Las principales tareas del operador IVC son:

- planificar e implementar el proceso IVC.
- apoyar la identificación de competencias.
- apoyar la validación de competencias.

Con respecto a la primera tarea, *la planificación y la implementación del proceso de IVC*, realiza lo siguiente:

- responsabilidad general en el proceso de identificación y validación de las competencias adquiridas en contextos formales, no formales e informales.
- aporta las condiciones organizativas adecuadas para realizar las actividades previstas.
- asegura que el camino se desarrolle de manera fluida, unitaria y coherente e introduce, cuando sea necesario, las medidas correctivas apropiadas.
- garantiza la igualdad y el respeto de la privacidad de la persona.
- en la fase de validación, coordina a los expertos profesionales.
- se preocupa de la trazabilidad de todo el proceso completando las herramientas adecuadas.

Con respecto al rol de apoyo otorgado a *la identificación de competencias*, el operador IVC realiza las siguientes tareas:

- prepara el acuerdo de servicio y todos los documentos requeridos para comenzar el proceso.
- planifica las reuniones necesarias para cumplir con la identificación de las competencias a evaluar.
- realiza entrevistas para la reconstrucción de las experiencias y la transparencia del aprendizaje formal, informal y no formal.
- identifica y formaliza las competencias respecto a los estándares profesionales de referencia.
- apoya la realización del dossier personal y la selección de evidencias.

Respecto al apoyo a *la validación de competencias*, el operador IVC realiza las siguientes tareas:

- evalúa las evidencias proporcionadas por el individuo según tres criterios principales: validez, coherencia e integridad.
- planifica la evaluación de competencias teniendo en cuenta las características de la persona, el contexto y los estándares de referencia.
- define, en colaboración con el experto profesional, los indicadores sujetos a observación y los estándares mínimos de rendimiento a partir del estándar profesional de referencia.
- diseña, en colaboración con el experto profesional, métodos y criterios de evaluación.
- garantiza la coherencia y el cumplimiento de la evaluación a través de una planificación precisa y reglas de referencia.

El **experto profesional** es la referencia técnica para la validación de competencias.

Proviene del sector laboral / formativo y conoce las modalidades de evaluación de competencias y las competencias específicas que deben evaluarse. Sus tareas son:

- evaluar, junto con el operador IVC, las evidencias proporcionadas por el individuo según tres criterios principales: validez, coherencia e integridad.
- analizar las actuaciones con referencia a los estándares profesionales.
- definir los contenidos y métodos de evaluación y diseñar las pruebas de evaluación de acuerdo con las características de la persona, el contexto y las normas de referencia.
- llevar a cabo entrevistas técnicas y pruebas prácticas mediante la preparación de los ajustes adecuados de conformidad con las normas profesionales establecidas.
- evaluar al individuo desde un punto de vista técnico / profesional.

Sugerencias operativas

El proceso implementado dentro del proyecto Embrace contempla una gran responsabilidad de los dos perfiles profesionales involucrados, el operador IVC y el experto profesional, en términos de relación con el individuo. En otras palabras, ambos perfiles "entran" en esta relación y, de alguna manera, la influyen con su actitud / comportamiento no verbal.

Una relación cualitativa y efectiva implica una gran atención y sensibilidad de los operadores involucrados, quienes deben demostrar dominar las habilidades sociales interculturales.

La elección metodológica del rol central del individuo (ver el capítulo 2) lleva al reconocimiento de una realidad multicultural, que tanto el operador IVC como el experto profesional deben conocer.

A menudo se asume que los migrantes son diferentes de nosotros pero similares entre sí, pero obviamente no es el caso:

- vienen de diferentes países.
- han tenido diferentes tiempos y ritmos de migración.
- huyeron por diferentes motivos y objetivos personales.
- sus países de origen tienen diferentes situaciones históricas, demográficas y sociales.
- pertenecen a diferentes culturas.

Es esencial que tanto el operador IVC como el experto profesional garanticen la autoexpresión total individual, la empatía hacia sus experiencias y sentimientos, y la privacidad necesaria.

Por lo tanto, ambos deben tener la capacidad de hacer que el individuo se sienta a gusto creando una atmósfera relajada (desde el comienzo de la fase de recepción y luego a lo largo del proceso en general: durante la fase de identificación y cuando se evalúan las experiencias) y también la capacidad para comprender el significado de sus preguntas y proporcionarles las respuestas correctas.

Deben tener en cuenta la cultura de los ciudadanos de terceros países y su comportamiento no verbal, en su mayoría determinados culturalmente. Deben prestar atención a la postura, al tono de voz y al comportamiento no verbal, teniendo en cuenta que los saludos, la sonrisa y una actitud positiva ayudan a la relación.

La comunicación no verbal se relaciona con el uso del espacio y con la proxémica (hasta qué punto las personas se paran o se sientan una frente a la otra), la postura y el lenguaje corporal (tensión, relajación, movimientos de las manos o del cuerpo), movimientos de la cabeza, expresiones faciales, mirada y movimiento de los ojos (reforzando o no el contenido verbal y revelando emociones), comunicación paraverbal (calidad de la voz: tono, cadencia, ritmo), apariencia externa (vestimenta, maquillaje, peinado).

Además, el operador IVC (así como el experto profesional en la fase de validación) siempre deben hacer preguntas abiertas y ser capaces de escuchar; deben mostrar interés en el individuo y su historia, facilitar su expresión completa y asumir una actitud de no evaluación.

Durante todas las reuniones, el operador IVC debe reformular los conceptos clave para verificar lo que la persona ha descrito y también asegurarse de que toda la información proporcionada se entiende completamente.

La reformulación se puede hacer de diferentes maneras: repitiendo las últimas palabras que dijo la persona y, por lo tanto, vinculándolas al contexto; al utilizar otras expresiones equivalentes, como "según usted", "quiere decir que", "está diciendo que", "en su opinión... por lo tanto"; resumiendo conceptos clave.

La reformulación de conceptos también es extremadamente importante porque ayuda al operador IVC y al experto profesional a aclarar los contenidos de comunicación. Deben usar un lenguaje adecuado teniendo en cuenta los conocimientos de la segunda lengua y la educación del individuo.

Las personas que se acercan al proceso pueden tener diferentes antecedentes e historias: desde personas sin educación y analfabetas hasta aquellas que tienen un título o una educación de posgrado en su país de origen. Por eso es importante adaptar el lenguaje en consecuencia.

4 – EL JUEGO DE HERRAMIENTAS IVC EMBRACE

El proceso de identificación y validación de competencias definido en el proyecto Embrace, prevé el uso de una serie de herramientas:

- entrevista previa a la selección.
- acuerdo de servicio.
- información sobre el tratamiento de datos personales.
- dossier personal.
- informe de evaluación de evidencias de competencias.
- Tabla de validación de competencias.
- informe de validación de competencias.
- certificado de validación de perfil profesional / certificado de validación de competencias.

En las siguientes páginas hay una descripción precisa de todas las herramientas, analizando:

- QUÉ: de qué trata la herramienta descrita.
- POR QUÉ: para qué se usa la herramienta.
- QUIÉN: quién la usa, es decir quién es responsable de finalizarla.
- CUÁNDO: en qué fase del proceso se utiliza la herramienta.
- DÓNDE: en qué contexto se utiliza la herramienta.

4.1 Entrevista de pre-selección

QUE

La herramienta de entrevista de pre-selección es una lista de preguntas sugeridas que el operador IVC podría formular durante la primera reunión a la persona interesada en la validación y certificación de sus competencias formales, no formales e informales.

Las preguntas de la entrevista se agrupan en 5 áreas:

- AREA 1: Motivación para participar en el proceso de IVC.
- AREA 2: Logros académicos y experiencias de formación profesional.
- AREA 3: Experiencias profesionales.
- AREA 4: Historia personal e información socioeconómica.
- AREA 5: Otros campos de actividad.

El operador IVC no tiene que atenerse estrictamente a las preguntas de la lista ya que son más bien sugerencias para gestionar la reunión con el individuo. Mucho depende también de cómo vaya la entrevista. El operador IVC necesita calibrar el nivel lingüístico de acuerdo con el interlocutor.

POR QUE

El objetivo de este borrador de entrevista es ofrecer al operador IVC una herramienta para la verificación de requisitos de la persona.

Además, y muy importante, esta muestra de entrevista también tiene como objetivo evaluar si la persona tiene experiencias laborales / escolares / personales suficientes o adecuadas que permitan al operador IVC iniciar el proceso de IVC.

Además de esta verificación de los requisitos básicos, es importante evaluar la calidad y la cantidad de experiencias laborales / escolares / personales descritas por el individuo. Lo que el operador IVC debe evaluar es, en pocas palabras, si hay suficiente material para trabajar, como para justificar un proceso de IVC. En otros términos, es muy importante estimar, durante la primera reunión con la persona y mediante un examen previo, si existen competencias suficientes para vincularse a un perfil específico profesional agroalimentario.

Además, esta entrevista también ayudará al operador IVC a comenzar a dibujar un posible perfil profesional que se asignará a la persona. Durante toda la reunión, como actividad complementaria, los operadores IVC evaluarán el nivel de idioma general de la persona (hablar y entender), para determinar si domina el idioma del país de acogida lo suficiente como para tomar parte activa en la reunión durante todo el proceso de IVC.

QUIEN

El operador IVC es responsable de completar la herramienta utilizada durante la primera reunión.

CUANDO

FASE DE RECEPCION

La herramienta de entrevista de preselección se usa durante la primera reunión entre el operador IVC y la persona. Es la primera herramienta utilizada durante el proceso IVC.

DONDE

La herramienta se utiliza donde se realice la reunión de recepción entre el operador IVC y la persona.

ENTREVISTA DE PRE-SELECCION

IMPORTANTE: El operario no tiene que ajustarse estrictamente a las preguntas que siguen, ya que están más bien dirigidas a proporcionar pistas para llevar a cabo la reunión. Depende mucho también de cómo la avance la entrevista. Además, depende del operario calibrar el nivel lingüístico atendiendo al interlocutor.

Nombre y apellido del candidato: _____

Nombre y apellido del operario: _____

Fecha: _____

ÁREA 1: Motivación

- ¿Alguna vez ha oído hablar de actividades de evaluación y validación de competencias?

- ¿Por qué ha aceptado participar en este proceso de validación de competencias?

- ¿Qué es lo que espera obtener de este proceso de validación de competencias?

- ¿Ha participado alguna vez en iniciativas relacionadas con políticas activas de empleo?

- ¿Cuál es el perfil profesional para el que desea obtener una certificación?

ÁREA 2: Logros académicos y experiencias de formación profesional

- Hasta la fecha, ¿cuál es el nivel escolar, título o diploma más alto que ha obtenido?

- ¿Ha obtenido su título aquí o en su país de origen?

- ¿Hace cuánto tiempo que ha finalizado sus estudios?

- ¿Tuvo que pedir una traducción/reconocimiento de su título/diploma/cualificación una vez que llegó al país de acogida?

- ¿Alguna vez ha asistido a un curso de formación profesional aquí o en su país de origen, relevante para este proceso de evaluación de competencias? En caso afirmativo, ¿el curso incluyó un período de prácticas?

- ¿Alguna vez ha participado en otros cursos cortos de formación, talleres o seminarios relevantes para este proceso de evaluación de competencias?

- ¿Ha guardado toda la documentación formal relacionada con sus actividades de formación escolar/profesional?

AREA 3: Experiencia profesional

- Hablemos sobre su historia profesional, especialmente sobre las experiencias más relevantes para este proceso de validación de competencias. ¿Cuál era su rol? ¿Cuáles eran sus responsabilidades y tareas?

- Imagínese un día típico en el trabajo, ¿puede describirme todas las actividades principales que son/eran habituales desde el principio hasta el final de su jornada laboral?

- En su opinión, ¿es/fue una experiencia de trabajo satisfactoria?

- ¿Otras experiencias de trabajo a considerar?

ÁREA 4: Historia personal e información socioeconómica

- ¿Hace cuánto tiempo que se ha mudado aquí? ¿Por qué eligió venir aquí?

- ¿Cuál es su estado civil? ¿Tiene hijos? ¿Está casado?

- ¿Está inscrito en el centro/servicio de empleo?

- En caso de desempleo, ¿Recibe algún tipo de ingresos de apoyo? ¿Tiene un seguro de desempleo o unos beneficios sociales mínimos?

- ¿Está usted reconocido/a como un trabajador/a discapacitado/a?

- ¿Otras situaciones/cuestiones que reportar?

ÁREA 5: Otros campos de actividad

- Hablemos de sus actividades en su tiempo libre, ¿Cuáles son sus pasatiempos? ¿Cuáles son sus intereses no laborales?

- ¿Cuál es su grado de participación en dichas actividades? ¿Es usted parte de un grupo o de una asociación formal/informal relacionado con dichos intereses/pasatiempos?

- ¿Practica deportes? ¿A nivel amateur o de competición?

- ¿Es usted miembro de una asociación, partido político, grupo de presión o sindicato? Si es así, ¿en qué modo participa?

- ¿Alguna vez ha sido voluntario o ha participado en iniciativas benéficas?

- Hablando de usted, descríbase a si mismo usando 5 adjetivos

Firma del operario: _____

4.2 Acuerdo de servicio

QUE

El acuerdo de servicio se puede considerar como un contrato entre las partes involucradas en el proceso de IVC: el operador IVC y el individuo.

Este es un documento vinculante que define los métodos de entrega y uso del proceso de IVC: modalidades de colaboración y comunicación entre el operador IVC y la persona, compromisos mutuos y plazos.

POR QUE

La herramienta está destinada a ayudar al operador IVC y al individuo a definir claramente las expectativas y los compromisos mutuos que deben asumirse.

El proceso de IVC prevé que la ruta se haya acordado previamente con el individuo y se formalice mediante la firma de un documento de compromiso escrito y vinculante.

Firmar el acuerdo de servicio representa un compromiso mutuo para asumir tareas y deberes y formalizar el compromiso de participar activamente en el proceso de IVC y completarlo en las mejores condiciones y con los mejores resultados.

El propósito principal de la herramienta es, por lo tanto, permitir que la persona participe conscientemente en la ruta IVC.

QUIEN

Las dos partes involucradas, operador IVC e individuo, son responsables de completar la herramienta.

CUANDO

FASE DE RECEPCION

La herramienta de acuerdo de servicio se utiliza durante la primera reunión entre el operador IVC y la persona.

DONDE

La herramienta se utiliza donde se lleva a cabo la reunión de recepción entre el operador IVC y la persona.

ACUERDO DE SERVICIO

Como continuación de la entrevista llevada a cabo hoy, en _____ (*nombre de la organización*)

Señor/Señora _____ (*nombre y apellido del candidato*) se compromete a:

- activamente colaborar en el proceso de identificación y validación de sus competencias, referido al perfil profesional siguiente _____
- estar disponible para cualquier comunicación de la institución en la siguiente dirección de correo electrónico _____ o en el siguiente número de móvil _____ proporcionado en el momento en que se firmó este acuerdo
- comunicar inmediatamente a la institución un cambio en sus datos personales, números de contacto o direcciones
- comunicar inmediatamente a la institución la imposibilidad de participar en las reuniones previstas y estar disponible para fijar una nueva cita en una fecha diferente.

La institución se compromete a:

- involucrar a operarios debidamente capacitados y expertos profesionales
- proporcionar espacios adecuados, equipos y herramientas para el proceso
- estar disponible para cualquier comunicación de la institución en la siguiente dirección de correo electrónico _____ o en el siguiente número de teléfono móvil _____ que se proporcionó en el momento en que se firmó este acuerdo
- dar soporte al Sr/Sra _____ (*nombre y apellido del candidato*) durante todo el proceso de identificación y validación de competencias
- proporcionar al Sr/Sra _____ (*nombre y apellido del candidato*) la documentación prevista.

Cualquier comunicación de/a _____ (*nombre de la organización*) se realizará en los siguientes términos:

- con un mínimo de 24 horas de antelación y no más de 72 horas, en los días laborables
- por correo electrónico, SMS o mensajería instantánea.

El presente acuerdo expirará después de completar las actividades acordadas.

Fecha _____

El operario

El candidato

Firma

Firma

PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD (derecho a Privacidad) Decreto Legislativo 196/2003, artículo 13

- *Todos los datos requeridos serán manejados para los fines previstos por el presente acuerdo de conformidad con la ley;*
- *El tratamiento de los datos personales facilitados será manejado mediante papel y documentos electrónicos;*
- *Se requiere la provisión de datos personales para la correcta gestión de la conclusión del procedimiento y para la ejecución de los servicios previstos en el presente acuerdo;*
- *Se puede ejercer en cualquier momento el derecho de cancelación, modificación, integración, solicitándolo directamente a la institución, basado en el artículo 7 del Decreto legislativo 196/2003.*

El abajo firmante autoriza el tratamiento de sus datos personales exclusivamente para los fines antes mencionados.

Lugar y fecha

Firma del candidato

4.3 Información del procesamiento de datos personales

QUE

La información sobre la herramienta de procesamiento de datos personales es el documento escrito a través del cual la organización responsable del proceso trata los datos personales de la persona y le informa sobre los propósitos y los métodos del procesamiento.

El documento está redactado de conformidad con el artículo 13 del Reglamento Europeo nº 679/16 y con las diferentes leyes nacionales en vigor en los países del partenariado del proyecto.

POR QUE

La información sobre el procesamiento de datos personales se utiliza para legitimar la recopilación y el uso de datos personales.

En general, es posible recopilar y tratar los datos personales de alguien solo con el consentimiento de la parte interesada. Si el tratamiento se produce sin su consentimiento, es sancionado severamente ya que constituye un procesamiento irregular de los datos.

La información sobre la herramienta para el procesamiento de datos personales es, por lo tanto, obligatoria debido a que los datos personales de terceros se pueden recopilar y gestionar solo con el consentimiento de la persona interesada, es decir, con la autorización del propietario de los datos exclusivamente.

Para garantizar la privacidad de las personas, uno de los aspectos más importantes que se deben tener en cuenta es informar a las partes interesadas, ya sea verbalmente o por medio de un documento escrito (nota de información), sobre la razón por la que se recopilan los datos y sobre los métodos y la lógica aplicados a su tratamiento. Esta es la declaración más relevante de la legislación de privacidad, así como la piedra angular del Reglamento Europeo (Reg. nº 679/2016).

QUIEN

El operador IVC es responsable de completar la herramienta.

Después de haber recibido toda la información del operador IVC y haber leído el documento, la persona puede decidir autorizar o no el procesamiento de sus datos personales, así como el uso de imágenes y videos tomados y realizados durante el proceso de IVC a través de la firma del documento.

CUANDO

FASE DE RECEPCION

La información sobre la herramienta de procesamiento de datos personales se utiliza durante la primera reunión entre el operador IVC y la persona.

La información debe ser entregada a la persona por el operador IVC antes de comenzar el procesamiento de datos personales.

DONDE

La herramienta se utiliza donde se lleva a cabo la reunión de recepción entre el operador IVC y el individuo.

Información sobre el tratamiento de datos personales de conformidad con el artículo 13 del Reglamento Europeo n. 679/16.

_____ (nombre de la organización), en la persona de su representante legal _____ (nombre y apellido), con domicilio social en _____ (dirección de la organización), como controlador de datos personales, desea informarle sobre:

1. PRINCIPIOS APLICABLES AL PROCESAMIENTO DE INFORMACION PERSONAL

De conformidad con el artículo 5 del Reglamento Europeo n. 679/16 sus datos serán procesados de la siguiente manera:

- legalmente, correctamente y con total transparencia.
- con precisión y, si es necesario, siempre al día.
- de manera relevante y sin exceder los propósitos principales del presente documento.

2. DATOS DEL SUJETO DEL PROCESAMIENTO

Los datos que la empresa pretende procesar son:

- datos personales.
- información sobre antecedentes educativos, formación profesional, situación profesional e historia, conocimientos especializados en sectores específicos.
- currículum, historia personal e información socioeconómica, trayectoria migratoria e historia.
- contratos de trabajo, referencias, fotos y videos que prueben la experiencia sostenida.

3. FINALIDADES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

- a- Los datos personales recopilados se procesarán para certificar las habilidades adquiridas por migrantes fuera del país de acogida, en diversos sectores productivos y según trayectorias individuales en curso.
- b- Difusión y documentación del proyecto a través de fotos y videos que acrediten la experiencia.

4. BASE LEGAL

La base legal para los fines establecidos en el punto 3, letra a, en la que se basa este procesamiento de datos, es la celebración de un contrato.

La base legal para los fines establecidos en el punto 3, letra b, en la que se basa este procesamiento de datos, es su consentimiento específico.

5. METODO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán procesados utilizando herramientas manuales, así como herramientas automatizadas, también por su inserción en

bases de datos, archivos y plataformas, adecuados para almacenar y administrar datos, en las formas y dentro de los límites necesarios para la consecución de los fines antes mencionados.

Sus datos serán tratados exclusivamente por personal autorizado de la empresa.

Se han establecido medidas de seguridad adecuadas de conformidad con el artículo 32 del Reglamento Europeo n. 679/16, con el fin de evitar la destrucción, pérdida, modificación, difusión o acceso no autorizado, de manera accidental o ilegal, de los datos personales transmitidos, almacenados o procesados de cualquier modo.

Sus datos personales no serán objeto de decisiones automatizadas, en relación con las finalidades arriba indicadas.

6. COMUNICACIÓN Y TRANSFERENCIA DE DATOS

Sus datos también serán gestionados a través de los servicios de almacenamiento en la nube que cumplen con el RGPD. Si es necesario, sus datos pueden ser revelados a bufetes de abogados, compañías de seguros o instituciones jurídicas.

7. DIFUSIÓN DE DATOS

Los datos personales (sus fotos y videos) se difundirán bajo su consentimiento explícito.

Todos los datos de los sujetos procesados en nombre de _____ (nombre de la organización), como partes externas a cargo del tratamiento de datos se encuentran bajo las normas y regulaciones de la Unión Europea: en el futuro podría ser necesario conferir estos datos también fuera de la Unión Europea, en países que no garantizan un nivel adecuado de protección de los datos personales conforme al código de privacidad / reglamento de protección de datos europeo n. 679/16.

La empresa eventualmente transferirá datos a la Unión Europea solo previa adopción de toda la precaución prescrita por el código de privacidad y por el reglamento europeo y una vez obtenido el consentimiento de las partes interesadas.

8. PERIODO DE ALMACENAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Sus datos se conservarán durante el tiempo estrictamente necesario para la consecución de los fines descritos anteriormente y, en cualquier caso, por un período no inferior a 5 años.

En cualquier caso, sus datos pueden ser procesados por la empresa para obligaciones legales y para el ejercicio de los derechos en el juzgado.

Sus fotos serán tratadas durante el tiempo necesario para conseguir las finalidades descritas anteriormente, pero puede revocar su consentimiento en cualquier momento por escrito a _____ (email de la organización).

9. DERECHOS DEL SUJETO DE DATOS

Dado que usted es la persona afectada por el procesamiento de datos, en cualquier momento puede ejercer los derechos explícitamente reconocido por el Reglamento Europeo, en particular:

- **El derecho de acceso a los datos personales (Artículo No. 15)** con el fin de obtener del titular del tratamiento de datos la confirmación de que un procesamiento de datos personales está en curso o no, que puede afectarle y, en tal caso, acceder a los datos personales y a la siguiente información:

- finalidad del tratamiento de datos.

- categorías de datos personales involucrados.

- destinatarios o categorías de destinatarios a los que se le han comunicado o se les serán comunicados los datos personales recogidos, particularmente si son destinatarios de terceros países u organizaciones internacionales.

- cuando sea posible, el período de almacenamiento o, si no es posible, los criterios utilizados para determinar dicho período.

- si el derecho del interesado a solicitar la rectificación o la cancelación de los datos personales, o la limitación del tratamiento de los datos personales que conciernen al titular de la tratamiento, o para oponerse a su tratamiento, existe.

- el derecho a presentar una reclamación a una autoridad encargada del control.

- recibir toda la información disponible sobre el origen de los datos, si los datos no se recopilan con el sujeto de los datos.

- si existe un proceso de decisión automatizado, incluido el perfil, de conformidad con el artículo No. 22, párrafos 1 y 4, y si es así, información relevante sobre la lógica adoptada, así como la importancia y las consecuencias para el sujeto de los datos proporcionados a partir de este procesamiento de datos.

- si procede, las garantías previstas en el artículo No. 46 en relación a la transferencia de datos personales a países extranjeros.

- **El derecho de rectificación (Artículo No. 16)** y de incorporación de datos personales incorrectos o incompletos.

- **El derecho de cancelación (Artículo No. 17)** de los datos personales si:

- ya no es necesario mantener los datos personales con respecto a la finalidad para la que fueron recogidos o procesados de otra manera o adquiridos ilegalmente, los datos se deben eliminar para cumplir con una obligación legal establecida por la ley de la Unión Europea o por la ley de un estado miembro al que esté sujeto el controlador.

- los datos recogidos en relación con la oferta de servicios por parte de la sociedad de la información de conformidad con el artículo No. 8, párrafo 1.

- revoca el consentimiento o si no subsiste otra base jurídica para el tratamiento.
- se opone al procesamiento de datos de conformidad con el artículo No. 21, párrafo 1, y no tiene subsiste legitimamotivación para el procesamiento de datos, o se opone al procesamiento de datos conforme al artículo No. 21, párrafo 2.

- **El derecho de limitación del procesamiento de datos personales (Artículo No. 18)** cuando se produzca una de las siguientes hipótesis:

- desafía al titular respecto a la exactitud de los datos personales para el período de procesamiento necesario para verificar la exactitud de dichos datos personales.
- el tratamiento es ilegítimo, por lo que se opone a la cancelación de los datos personales y pide un uso limitado de los mismos.
- los datos personales son necesarios para que la parte verifique, ejerza o defienda el derecho en un juzgado, aunque el titular del tratamiento ya no necesite los datos con respecto al motivo para el que fueron recogidos.
- se opone al tratamiento de datos personales conforme al artículo no. 21, párrafo 1, a la espera de la verificación de la prevalencia de motivaciones legítimas del interesado en relación con sus intereses.

- **El derecho a la portabilidad de los datos personales (Artículo No. 20)**, es decir, transmitir estos datos a otro controlador siempre que exista una base consensuada o contractual.

- **El derecho a oponerse (Artículo No. 21)** en cualquier momento, por razones relacionadas con su situación particular o con el procesamiento de datos personales en el que está involucrado.

- **El derecho a plantear una reclamación a una autoridad de control.**

- **El derecho a revocar el consentimiento.**

En el caso de que desee ejercer algún derecho de los mencionados previamente, envíe un correo electrónico a _____ (email de la organización) o escriba a _____ (dirección de la organización).

10. CONTROLADOR DE DATOS

Le recordamos que el controlador del procesamiento de datos es _____ (nombre de la organización), en la persona de su representante legal _____ (nombre y apellido), _____ (dirección de la organización).

Teléfono: _____

Fax: _____

Para más información por favor escriba a _____ (email de la organización).

11. OFICIAL DE PROTECCIÓN DE DATOS (OPD)

Debido a la importancia de conferir protección a sus datos personales, un Oficial de Protección de Datos(OPD) ha sido nombrado: _____ (nombre y apellido), contacto _____ (email).

Tomo nota de la información.

epto el tratamiento de datos personales para las finalidades descritas.

acepto el tratamiento de datos personales para las finalidades descritas.

toy de acuerdo con la difusión de imágenes y videos a través de páginas web y / o redes sociales.

p estoy de acuerdo con la difusión de imágenes y videos a través de páginas web y / o redes sociales.

FECHA Y FIRMA:

4.4 Dossier personal

QUE

La herramienta del dossier personal se divide en varias secciones: información personal, historial educativo y de formación, experiencias de trabajo, pasatiempos e intereses.

En el dossier personal, el individuo describe todas las experiencias llevadas a cabo en el país de origen, en otro país y en el país de acogida. El contenido del dossier personal está bajo la responsabilidad directa del individuo y no está sujeto a verificación por parte del operador IVC. Lo que declara y describe la persona se da por sentado.

La realización del dossier personal prevé un fuerte compromiso de la persona. Debe proporcionar algunos documentos de apoyo que muestren cómo se han adquirido competencias formales, no formales e informales. Por lo tanto, él / ella debe recopilar y adjuntar al dossier personal tales evidencias (certificados - documentos formales y cualquier otra evidencia de apoyo útil, como videos o imágenes) para respaldar las experiencias realizadas o, en caso de ausencia, debe escribir una breve autodeclaración o informe.

El dossier personal, centrado en las experiencias realizadas por la persona, se basa en el reconocimiento de los resultados de aprendizaje alcanzados. La selección de la evidencia y el proceso de recopilación, así como la autoevaluación, permiten desarrollar un sentido de autoconciencia del camino / proceso de aprendizaje.

Este aspecto es particularmente relevante en el contexto del aprendizaje informal, siendo el caso en el que el alumno no siempre es consciente del hecho de que está aprendiendo. El procedimiento descrito anteriormente (análisis, reflexión y documentación de experiencias) se convierte en una parte fundamental del proceso de empoderamiento.

POR QUE

El propósito de la herramienta es mostrar y registrar todas las competencias que la persona desea validar y / o las que considera más relevantes con respecto a un perfil profesional específico seleccionado entre los que se incluyen en el Catálogo de necesidades profesionales desarrollado dentro del proyecto Embrace.

Al completar el dossier personal, se le pide al individuo que describa su educación / formación y trayectoria profesional, así como las competencias alcanzadas, a partir de las experiencias tenidas en diversas situaciones y que proporcione toda la información útil adicional que demuestre la posesión de estas competencias.

QUIEN

El individuo es responsable de la utilización de la herramienta.

CUANDO

FASE DE IDENTIFICACION

El operador personal IVC entrega el dossier personal al individuo al final de la fase de recepción en el caso de que se den las condiciones adecuadas para iniciar el procedimiento de IVC (suficiente educación / formación y experiencia profesional de la persona, fuerte motivación para iniciar el proceso de IVC, etc.) y luego se completa durante la siguiente fase de identificación.

DONDE

La finalización de esta herramienta es responsabilidad directa del individuo.

DOSSIER PERSONAL

1. INFORMACIÓN PERSONAL

En primer lugar, deberá completar la siguiente tabla con sus datos personales.

APELLIDOS	
NOMBRE	
GENERO	
FECHA DE NACIMIENTO	
PAIS DE NACIMIENTO	
NACIONALIDAD	
DIRECCIÓN EN EL PAIS DE ACOGIDA	
NUMERO DE TELEFONO	
E-MAIL	
PERMISO DE RESIDENCIA	
¿CUANTO TIEMPO LLEVA VIVIENDO EN EL PAIS DE ACOGIDA? (AÑOS o MESES)	

Por favor no olvide adjuntar los siguientes documentos:

- copia de su documento de identidad o pasaporte
- copia de su permiso de residencia

2.1. HISTORIAL PROFESIONAL– EXPERIENCIA LABORAL EN SU PAIS DE ORIGEN

Deberá describir por separado cada trabajo importante, colocación o prácticas que haya realizado en su país de origen, comenzando por el más reciente, especificando la duración, la organización y las actividades realizadas.

Por favor, rellene la tabla siguiente.

Si fuera necesario, por favor añada una tabla por cada trabajo, colocación o prácticas que haya realizado.

EMPLEO / COLOCACIÓN / PRÁCTICA	
PERIODO (de – a)	
DURACIÓN (años o meses)	
FRECUENCIA (semanal, mensual, tiempo parcial, tiempo completo, etc)	
PUESTO	
PRINCIPALES ACTIVIDADES, TAREAS Y RESPONSABILIDADES RELACIONADAS CON EL PUESTO	
CONTEXTO	<input type="checkbox"/> EN UNA ORGANIZACION <input type="checkbox"/> AUTONOMO o AUTOEMPLEO <input type="checkbox"/> NEGOCIO FAMILIAR <input type="checkbox"/> EN EL TIEMPO LIBRE (PERSONAL)
NOMBRE Y DIRECCION DE LA ORGANIZACIÓN (en su caso)	
TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO (en su caso)	<input type="checkbox"/> CONTRATO TEMPORAL <input type="checkbox"/> CONTRATO INDEFINIDO <input type="checkbox"/> CONTRATO DE COLOCACION / PRACTICAS <input type="checkbox"/> SIN CONTRATO
DOCUMENTO QUE ACREDITA ESTA EXPERIENCIA*	<input type="checkbox"/> CONTRATO DE TRABAJO <input type="checkbox"/> NÓMINA <input type="checkbox"/> CONTRATO DE COLOCACION / PRACTICAS <input type="checkbox"/> CARTA DE REFERENCIA <input type="checkbox"/> DECLARACIÓN DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN <input type="checkbox"/> FOTOS O VIDEOS <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/> SIN DOCUMENTO ACREDITATIVO

* Por favor no olvide adjuntar los siguientes documentos:

- copia del contrato de trabajo (si está disponible)
- copia de la nómina (si está disponible)
- copia del contrato de colocación / prácticas (si está disponible)
- copia de la carta de referencia o carta de recomendación (si está disponible)
- copia de la declaración de la empresa / organización (si está disponible)
- fotos (si están disponibles)
- videos (si están disponibles)
- otros

2.2. HISTORIAL PROFESIONAL– EXPERIENCIA LABORAL EN EL PAIS DE ACOGIDA

Deberá describir por separado cada trabajo importante, colocación o prácticas que haya realizado en el país de acogida, comenzando por el más reciente, especificando la duración, la organización y las actividades realizadas.

Por favor, rellene la tabla siguiente.

Si fuera necesario, por favor añada una tabla por cada trabajo, colocación o prácticas que haya realizado.

EMPLEO / COLOCACIÓN / PRÁCTICA	
PERIODO (de – a)	
DURACIÓN (años o meses)	
FRECUENCIA (semanal, mensual, tiempo parcial, tiempo completo, etc)	
PUESTO	
PRINCIPALES ACTIVIDADES, TAREAS Y RESPONSABILIDADES RELACIONADAS CON EL PUESTO	
CONTEXTO	<input type="checkbox"/> EN UNA ORGANIZACION <input type="checkbox"/> AUTONOMO o AUTOEMPLEO <input type="checkbox"/> NEGOCIO FAMILIAR <input type="checkbox"/> EN EL TIEMPO LIBRE (PERSONAL)
NOMBRE Y DIRECCION DE LA ORGANIZACIÓN (en su caso)	
TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO (en su caso)	<input type="checkbox"/> CONTRATO TEMPORAL <input type="checkbox"/> CONTRATO INDEFINIDO <input type="checkbox"/> CONTRATO DE COLOCACION / PRACTICAS <input type="checkbox"/> SIN CONTRATO
DOCUMENTO QUE ACREDITA ESTA EXPERIENCIA*	<input type="checkbox"/> CONTRATO DE TRABAJO <input type="checkbox"/> NÓMINA <input type="checkbox"/> CONTRATO DE COLOCACION / PRACTICAS <input type="checkbox"/> CARTA DE REFERENCIA <input type="checkbox"/> DECLARACIÓN DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN <input type="checkbox"/> FOTOS O VIDEOS <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/> SIN DOCUMENTO ACREDITATIVO

* Por favor no olvide adjuntar los siguientes documentos:

- copia del contrato de trabajo (si está disponible)
- copia de la nómina (si está disponible)
- copia del contrato de colocación / prácticas (si está disponible)
- copia de la carta de referencia o carta de recomendación (si está disponible)
- copia de la declaración de la empresa / organización (si está disponible)
- fotos (si están disponibles)
- videos (si están disponibles)
- otros

2.3. HISTORIAL PROFESIONAL– EXPERIENCIA LABORAL EN OTROS PAISES

Deberá describir por separado cada trabajo importante, colocación o prácticas que haya realizado en otros países, comenzando por el más reciente, especificando la duración, la organización y las actividades realizadas.

Por favor, rellene la tabla siguiente.

Si fuera necesario, por favor añada una tabla por cada trabajo, colocación o prácticas que haya realizado.

EMPLEO / COLOCACIÓN / PRÁCTICA	
PERIODO (de – a)	
DURACIÓN (años o meses)	
FRECUENCIA (semanal, mensual, tiempo parcial, tiempo completo, etc)	
PUESTO	
PRINCIPALES ACTIVIDADES, TAREAS Y RESPONSABILIDADES RELACIONADAS CON EL PUESTO	
CONTEXTO	<input type="checkbox"/> EN UNA ORGANIZACION <input type="checkbox"/> AUTONOMO o AUTOEMPLEO <input type="checkbox"/> NEGOCIO FAMILIAR <input type="checkbox"/> EN EL TIEMPO LIBRE (PERSONAL)
NOMBRE Y DIRECCION DE LA ORGANIZACIÓN (en su caso)	
TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO (en su caso)	<input type="checkbox"/> CONTRATO TEMPORAL <input type="checkbox"/> CONTRATO INDEFINIDO <input type="checkbox"/> CONTRATO DE COLOCACION / PRACTICAS <input type="checkbox"/> SIN CONTRATO
DOCUMENTO QUE ACREDITA ESTA EXPERIENCIA*	<input type="checkbox"/> CONTRATO DE TRABAJO <input type="checkbox"/> NÓMINA <input type="checkbox"/> CONTRATO DE COLOCACION / PRACTICAS <input type="checkbox"/> CARTA DE REFERENCIA <input type="checkbox"/> DECLARACIÓN DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN <input type="checkbox"/> FOTOS O VIDEOS <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/> SIN DOCUMENTO ACREDITATIVO

* Por favor no olvide adjuntar los siguientes documentos:

- copia del contrato de trabajo (si está disponible)
- copia de la nómina (si está disponible)
- copia del contrato de colocación / prácticas (si está disponible)
- copia de la carta de referencia o carta de recomendación (si está disponible)
- copia de la declaración de la empresa / organización (si está disponible)
- fotos (si están disponibles)
- videos (si están disponibles)
- otros

3.1. HISTORIAL FORMATIVO–EDUCACIÓN Y FORMACIÓN EN SU PAIS DE ORIGEN

Tendrá que describir por separado cada grado académico oficial, formación profesional o certificación profesional, certificación lingüística, otra certificación del curso obtenida en su país de origen, comenzando con la más reciente y siguiendo un orden cronológico descendente, especificando la duración del curso, la escuela o el centro donde lo cursó, los objetivos del curso y los contenidos asociados.

Por favor, rellene la tabla siguiente.

Si fuera necesario, por favor añada una tabla por cada grado académico oficial, formación profesional o certificación profesional, certificación lingüística u otra certificación del curso.

TÍTULO / CERTIFICADO	
PERIODO (de – a)	
DURACION (años o meses)	
DENOMINACIÓN DEL TÍTULO/CERTIFICADO	
CONTENIDOS / MATERIAS ESTUDIADAS	
NOMBRE DE LA ESCUELA / CENTRO	
DIRECCIÓN DE LA ESCUELA / CENTRO	
DOCUMENTO QUE PRUEBA ESTE ITINERARIO FORMATIVO*	<input type="checkbox"/> CERTIFICADO <input type="checkbox"/> DECLARACION DELA ESCUELA / CENTRO <input type="checkbox"/> OTRO <input type="checkbox"/> SIN DOCUMENTO PROBATORIO

* Por favor no olvide adjuntar los siguientes documentos:

- copia del certificado (si está disponible)
- copia de la declaración de la escuela / centro (si está disponible)
- otros

3.2. HISTORIAL FORMATIVO–EDUCACIÓN Y FORMACIÓN EN EL PAIS DE ACOGIDA

Tendrá que describir por separado cada grado académico oficial, formación profesional o certificación profesional, certificación lingüística, otra certificación del curso obtenida en el país de acogida, comenzando con la más reciente y siguiendo un orden cronológico descendente, especificando la duración del curso, la escuela o el centro donde lo cursó, los objetivos del curso y los contenidos asociados.

Por favor, rellene la tabla siguiente.

Si fuera necesario, por favor añada una tabla por cada grado académico oficial, formación profesional o certificación profesional, certificación lingüística u otra certificación del curso.

TÍTULO / CERTIFICADO	
PERIODO (de – a)	
DURACION (años o meses)	
DENOMINACIÓN DEL TÍTULO/CERTIFICADO	
CONTENIDOS / MATERIAS ESTUDIADAS	
NOMBRE DE LA ESCUELA / CENTRO	
DIRECCIÓN DE LA ESCUELA / CENTRO	
DOCUMENTO QUE PRUEBA ESTE ITINERARIO FORMATIVO*	<input type="checkbox"/> CERTIFICADO <input type="checkbox"/> DECLARACION DELA ESCUELA / CENTRO <input type="checkbox"/> OTRO <input type="checkbox"/> SIN DOCUMENTO PROBATORIO

* Por favor no olvide adjuntar los siguientes documentos:

- copia del certificado (si está disponible)
- copia de la declaración de la escuela / centro (si está disponible)
- otros

3.3. HISTORIAL FORMATIVO–EDUCACIÓN Y FORMACIÓN EN OTROS PAISES

Tendrá que describir por separado cada grado académico oficial, formación profesional o certificación profesional, certificación lingüística, otra certificación del curso obtenida en otros países, comenzando con la más reciente y siguiendo un orden cronológico descendente, especificando la duración del curso, la escuela o el centro donde lo cursó, los objetivos del curso y los contenidos asociados.

Por favor, rellene la tabla siguiente.

Si fuera necesario, por favor añada una tabla por cada grado académico oficial, formación profesional o certificación profesional, certificación lingüística u otra certificación del curso.

TÍTULO / CERTIFICADO	
PERIODO (de – a)	
DURACION (años o meses)	
DENOMINACIÓN DEL TÍTULO/CERTIFICADO	
CONTENIDOS / MATERIAS ESTUDIADAS	
NOMBRE DE LA ESCUELA / CENTRO	
DIRECCIÓN DE LA ESCUELA / CENTRO	
DOCUMENTO QUE PRUEBA ESTE ITINERARIO FORMATIVO*	<input type="checkbox"/> CERTIFICADO <input type="checkbox"/> DECLARACION DELA ESCUELA / CENTRO <input type="checkbox"/> OTRO <input type="checkbox"/> SIN DOCUMENTO PROBATORIO

* Por favor no olvide adjuntar los siguientes documentos:

- copia del certificado (si está disponible)
- copia de la declaración de la escuela / centro (si está disponible)
- otros

4. HOBBIES, INTERESES, ACTIVIDADES ASOCIATIVAS, VOLUNTARIADOS (CONTEXTOS INFORMALES DE APRENDIZAJE)

Experiencias y actividades en su vida diaria y en su tiempo libre pueden dar como resultado algunas enseñanzas importantes y ciertas competencias que pueden ser utilizadas en el trabajo.

Intente pensar y reflexionar acerca de ellas.

Por favor, descríbalas por separado en la siguiente tabla.

ACTIVIDADES DIARIAS	
HOBBIES / AFICIONES	
DEPORTES	
ACTIVIDADES ASOCIATIVAS	
VOLUNTARIADOS	

4.5 Informe de evaluación de evidencias de las competencias

QUE

El informe de evaluación de evidencias de competencias es la herramienta que formaliza todas las evidencias recopiladas / producidas por el individuo, anexadas al dossier personal. Las evidencias son documentos que prueban la posesión de una o más competencias, adquiridas en contextos formales, no formales e informales, según lo declarado por el individuo.

La herramienta informa del nombre y apellido de la persona y del perfil profesional seleccionado entre los disponibles en el Catálogo de necesidades profesionales desarrollado dentro del proyecto Embrace, al que se refieren las experiencias de los candidatos. También incluye la lista de competencias recopiladas / producidas por la persona y anexas al dossier personal.

El informe muestra la evaluación de las evidencias. Esta evaluación tiene en cuenta:

- el contexto (donde se han adquirido las competencias; por ejemplo, en el lugar de trabajo, en el tiempo libre, etc.).
- el período / duración (cuando las competencias han sido adquiridas).
- la evidencia (número y tipo de documentos que prueban que las competencias han sido adquiridas).
- la fiabilidad de la evidencia (por ejemplo, contrato de trabajo o autoinforme del individuo).

La experiencia llevada a cabo dentro del proyecto Embrace resalta que es extremadamente importante declarar los criterios a través de los cuales se atribuye un valor: por esta razón, el informe de evaluación de evidencias de competencias tiene un buzón de notas con estos 4 elementos de evaluación.

Por ejemplo, una competencia adquirida en el trabajo es más relevante que una adquirida gracias a un pasatiempo / interés personal o durante el tiempo libre de la persona. La longitud también juega un papel importante: cuanto más largo es el período, más fuerte debe ser la competencia; cuanto mayor sea el número de evidencias que respalden una competencia, mayor será la posibilidad de que la competencia haya sido adquirida. Por último, las evidencias formales tienen un mayor peso y un mayor grado de fiabilidad en comparación con la autodeclaración de un individuo.

El resultado de la evaluación se describe en este documento. En caso de una evaluación positiva, el proceso de IVC continúa. En caso de resultados negativos, el procedimiento finaliza y la persona es orientada a otros servicios / actividades.

POR QUE

El propósito de la herramienta es registrar formalmente la fiabilidad de las evidencias reportadas y realizar una evaluación final.

QUIEN

El operador IVC es responsable de completar la herramienta.

El informe de evaluación de evidencias de competencias está firmado por el operador IVC.

CUANDO

FASE DE IDENTIFICACION

El informe de evaluación de evidencias de competencias se realiza después del análisis de las evidencias adjuntas al dossier personal.

DONDE

La herramienta se utiliza y procesa en el lugar de trabajo del operador IVC (oficina).

INFORME DE EVALUACION DE EVIDENCIAS DE LAS COMPETENCIAS

Nombre y apellidos del candidato: _____

Perfil profesional a evaluar: _____

RESULTADO DE LA EVALUACION DE EVIDENCIAS DE LAS COMPETENCIAS:

POSITIVO

NEGATIVO

NOTAS:

Por favor, describa el CONTEXTO (dónde se adquirieron las competencias; por ejemplo, en el trabajo, en el tiempo libre, etc.), el PERÍODO / DURACIÓN (cuándo se adquirieron las competencias), la EVIDENCIA (documentos que prueben que las competencias han sido adquiridas), la FIABILIDAD DE LA EVIDENCIA (por ejemplo, contrato de trabajo vs autoinforme del candidato).

Fecha: _____

Nombre y apellidos del operario: _____

Firma del operario: _____

4.6 Tabla de validación de competencias

QUE

La tabla de validación de competencias rastrea tanto la evaluación como la validación de las competencias individuales.

El documento incluye el nombre y el apellido de la persona y el perfil profesional seleccionado entre los incluidos en el Catálogo de necesidades profesionales desarrollado dentro del proyecto Embrace, al que se refieren las experiencias de los candidatos.

La herramienta está compuesta por más secciones:

- *la columna de competencias* que enumera y describe las competencias de acuerdo con los estándares descritos en el Catálogo de necesidades profesionales desarrollado en el marco del proyecto Embrace.
 - *la columna de cómo se ha evaluado*, que incluye dos opciones: una para la entrevista técnica y otra para la prueba práctica; para cada competencia es necesario seleccionar el tipo de evaluación realizada: es posible elegir ambas o solo una de ellas.
 - *la columna de está la competencia disponible*, que proporciona dos opciones, dependiendo del resultado de la evaluación; para cada competencia es necesario indicar si la competencia está disponible o no, mostrando si ha sido exhibida por el candidato durante la evaluación o no.
 - *la columna de las notas* se puede rellenar con información detallada adicional si hay.
- Finalmente, el nombre, apellido y firma del experto profesional y la firma del operador IVC.

POR QUE

El propósito de la herramienta es registrar formalmente la posesión real de las competencias declaradas por el individuo en el dossier personal y describir los métodos de evaluación utilizados.

QUIEN

El operador IVC y el experto profesional son responsables de completar la herramienta. La herramienta está firmada por ambos.

CUANDO

FASE DE VALIDACION

La tabla de validación de competencias se completa de la siguiente manera:

- antes de la evaluación, después de recibir el dossier personal y las evidencias proporcionadas por el individuo, el operador IVC completa *la columna de competencias*.
- antes de la evaluación, durante una reunión, el operador IVC y el experto profesional establecen el método de evaluación apropiado para cada competencia y completan *la columna de cómo se ha evaluado*.
- después de la evaluación, el operador IVC y el experto profesional deciden, competencia por competencia, si el individuo la tiene, completan *la columna de competencias disponibles* y firman el documento.

DONDE

La herramienta se utiliza como una actividad de oficina y se procesa en el lugar de trabajo del operador IVC y / o en el lugar donde se realiza la evaluación del individuo.

TABLA DE VALIDACION DE COMPETENCIAS

Nombre y apellidos del candidato: _____

Perfil profesional a evaluar: _____

COMPETENCIA (qué se ha evaluado)	COMO SE HA EVALUADO		SE DISPONE DE LA COMPETENCIA		NOTAS
	Con entrevista profesional	Con prueba práctica profesional	SI	NO	
COMPETENCIA n°1 (breve descripción):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPETENCIA n°2 (breve descripción):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPETENCIA n°3 (breve descripción):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COMPETENCIA n°...(breve descripción):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Fecha de la auditoría: _____

Nombre y apellidos del experto profesional: _____ Firma del experto profesional:

Nombre y apellidos del operario: _____ Firma del operario:

4.7 Informe de validación de competencias

QUE

La herramienta de informe de validación de competencias es el documento que informa formalmente de la evaluación general de la evaluación realizada y la posesión real o la falta de las competencias relacionadas con el perfil profesional agroalimentario de referencia.

La herramienta incluye el nombre y el apellido del individuo y el perfil profesional seleccionado entre los incluidos en el Catálogo de necesidades profesionales desarrollado dentro del proyecto Embrace, al que se refieren las experiencias del individuo.

En caso de una evaluación positiva, el proceso de IVC avanza hacia la última etapa; si la evaluación resulta negativa, el proceso se detiene y la persona es orientada hacia otros servicios / actividades.

POR QUE

El propósito de la herramienta es registrar formalmente la evaluación de las competencias declaradas por el individuo, evaluadas durante el proceso de evaluación.

QUIEN

El operador IVC y el experto profesional son responsables de completar la herramienta. El documento está firmado por ambos.

CUANDO

FASE DE VALIDACION

El informe de validación de las competencias se completa después de la evaluación del individuo.

DONDE

La herramienta se utiliza como una actividad de oficina y se procesa en el lugar de trabajo del operador IVC.

INFORME DE VALIDACION DE COMPETENCIAS

Nombre y apellidos del candidato: _____

Perfil profesional a evaluar: _____

RESULTADO DE LA VALIDACION DE COMPETENCIAS:

POSITIVO

NEGATIVO

NOTAS:

--

Fecha: _____

Nombre y apellidos del experto profesional: _____

Firma del experto profesional: _____

Nombre y apellidos del operario: _____

Firma del operario: _____

4.8 Certificado de validación del perfil profesional / certificado de validación de competencias

QUE

Ambas herramientas certifican la posesión de las competencias, pero difieren según los resultados de la evaluación.

El certificado de validación del perfil profesional se entrega al individuo si la evaluación muestra la plena posesión de todas las competencias del perfil profesional de referencia agroalimentario incluido en el Catálogo de necesidades profesionales desarrollado dentro del proyecto Embrace.

El certificado de validación de competencias se entrega al individuo en el caso de que la evaluación muestre una posesión parcial de las competencias del perfil profesional de referencia.

POR QUE

Ambas herramientas apuntan a declarar la posesión (total o parcial) de las competencias del perfil profesional de referencia incluido en el Catálogo de necesidades profesionales desarrollado dentro del proyecto Embrace.

QUIEN

El operador IVC es responsable de completar la herramienta.

CUANDO

FASE DE VALIDACION

Ambas herramientas cierran formalmente el proceso de IVC.

DONDE

Ambas herramientas se utilizan como una actividad de oficina y se procesan en el lugar de trabajo del operador IVC.

CERTIFICADO DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS

Otorgado a:

APELLIDOS

NOMBRE

Lugar de nacimiento (País):

Fecha de nacimiento:

DENOMINACION DEL PERFIL PROFESIONAL

Obtenido a través de:

Nombre de la Organización:

Dirección de la Organización:

Fecha _____

Nombre y apellidos del gerente

Firma del gerente y sello de la Organización

CERTIFICADO DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS

Otorgado a:

APELLIDOS

NOMBRE

Lugar de nacimiento (País):

Fecha de nacimiento:

DESCRIPCION DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL

COMPETENCIA	Descripción
Competencia n° 1	
Competencia n° 2	
Competencia n°...	

Obtenido a través de:

Nombre de la Organización:

Dirección de la Organización:

Fecha _____

Nombre y apellidos del gerente

Firma del gerente y sello de la Organización

APENDICE

Glosario

Evaluación de los resultados de aprendizaje

Proceso de evaluación de los conocimientos y competencias de un individuo frente a criterios predefinidos (expectativas de aprendizaje, medición de los resultados de aprendizaje).

La evaluación suele continuar con la certificación.

Certificación de los resultados de aprendizaje

Proceso de emisión de un certificado, diploma o título que acredite formalmente que un organismo competente ha evaluado un conjunto de resultados de aprendizaje (conocimientos / competencias) adquiridos por un individuo en comparación con un estándar predefinido.

La certificación puede validar el resultado del aprendizaje adquirido en entornos formales, no formales o informales.

Competencia

Capacidad para aplicar los resultados de aprendizaje adecuadamente en un contexto definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional).

Capacidad para utilizar los conocimientos, competencias y habilidades personales, sociales y / o metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal.

La competencia no se limita a elementos cognitivos (que involucran el uso de teoría, conceptos o conocimiento tácito); también abarca aspectos funcionales (incluidas las competencias técnicas), así como atributos interpersonales (por ejemplo, competencias sociales u organizativas) y valores éticos.

Aprendizaje formal

El aprendizaje que se produce en un entorno organizado y estructurado (como en una institución educativa o de formación o en el trabajo) y se designa explícitamente como aprendizaje (en términos de objetivos, tiempo o recursos). El aprendizaje formal es intencional desde el punto de vista del alumno. Normalmente conduce a la certificación.

Imparcialidad

Una condición subjetiva, objetiva y funcional de equidistancia de la persona que expresa una evaluación o una opinión sobre terceros y sobre sus intereses. La imparcialidad, durante la evaluación, se garantiza a través de la presencia de terceros, externos a quienes han colaborado en la formación, promoción, desarrollo, reconstrucción o documentación de las competencias.

Independencia

Una condición subjetiva, objetiva y funcional de la libertad de expresión para quienes evalúan, de modo que actúen exclusivamente de acuerdo con su voluntad, de manera autónoma e imparcial con respecto a cualquier tipo de condicionamiento o prejuicio.

Aprendizaje informal

Aprendizaje resultante de las actividades diarias relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está organizado ni estructurado en términos de objetivos, tiempo o apoyo al aprendizaje. El aprendizaje informal en la mayoría de los casos no es intencional desde la perspectiva del alumno.

Los resultados del aprendizaje informal pueden ser validados y certificados. El aprendizaje informal también se conoce como aprendizaje experiencial o incidental / aleatorio.

Operador IVC

Es responsable de la implementación de todas las actividades previstas por el proceso de IVC en las fases de recepción e identificación de las competencias, y en parte también en la fase de validación. Es la persona de referencia para los individuos que desean mejorar sus competencias.

Aprendizaje

Proceso mediante el cual un individuo asimila información, ideas y valores y, por lo tanto, adquiere conocimientos, habilidades y / o competencias.

El aprendizaje se produce a través de la reflexión personal, la reconstrucción y la interacción social y puede tener lugar en entornos formales, no formales o informales.

Resultados de aprendizaje / logros de aprendizaje

Conjunto de conocimientos, habilidades y / o competencias que un individuo ha adquirido y / o puede demostrar después de completar un proceso de aprendizaje, ya sea formal, no formal o informal.

Declaraciones de lo que un alumno sabe, entiende y puede hacer al finalizar un proceso de aprendizaje, que se definen en términos de conocimientos, habilidades y competencias.

Aprendizaje permanente

Toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida, que se traduce en la mejora de los conocimientos, habilidades, competencias y / o cualificaciones por motivos personales, sociales y / o profesionales.

Aprendizaje de por vida

El aprendizaje, ya sea formal, no formal o informal, que se lleva a cabo a través de toda la gama de actividades de la vida (personales, sociales o profesionales) y en cualquier etapa de la vida.

El aprendizaje de por vida es una dimensión del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Aprendizaje no formal

Aprendizaje integrado en actividades planificadas no explícitamente designadas como aprendizaje (en términos de objetivos de aprendizaje, tiempo de aprendizaje o apoyo al aprendizaje). El aprendizaje no formal es intencional desde el punto de vista del alumno.

Los resultados del aprendizaje no formal pueden ser validados y pueden conducir a la certificación. El aprendizaje no formal a veces se describe como aprendizaje semiestructurado.

Experto profesional

Proviene del sector laboral o de la formación profesional y es experto tanto en los procesos de identificación como en la validación de las competencias. Es el experto técnico para la validación de las competencias.

Reconocimiento de resultados de aprendizaje

Reconocimiento formal: proceso de otorgamiento de estatus oficial a conocimientos, habilidades y competencias a través de:

- validación del aprendizaje no formal e informal.
- concesión de equivalencias, unidades de crédito o exenciones.
- adjudicación de cualificaciones (certificados, diplomas o títulos).

Estandar

Series de elementos cuyo contenido está definido por actores interesados.

Se puede distinguir varios tipos de estandars:

- estándar de competencia se refiere a los conocimientos, habilidades y / o competencias vinculados al desempeño de un trabajo.
- estándar educativo se refiere a las declaraciones de los objetivos de aprendizaje, el contenido de los planes de estudio, los requisitos de ingreso y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de aprendizaje.
- estándar ocupacional se refiere a las declaraciones de las actividades y tareas relacionadas con un trabajo específico y su práctica.
- estándar de evaluación se refiere a las declaraciones de los resultados de aprendizaje que se evaluarán y la metodología utilizada.
- estándar de validación se refiere a las declaraciones de nivel de logro que debe alcanzar la persona evaluada y la metodología utilizada.
- estándar de certificación se refiere a las declaraciones de las normas aplicables para obtener un certificado o diploma, así como a los derechos conferidos.

Validación de resultados de aprendizaje

Confirmación por parte de un organismo competente de que los resultados de aprendizaje (conocimientos, habilidades y / o competencias) adquiridos por un individuo en un entorno formal, no formal o informal se evaluaron según criterios predefinidos y cumplen con los requisitos de un estándar de validación. La validación generalmente conduce a la certificación.

Proceso de confirmación por parte de un organismo autorizado de que un individuo ha adquirido resultados de aprendizaje medidos en comparación con un estándar relevante. La validación consta de cuatro fases distintas:

- identificación a través del diálogo de experiencias particulares de un individuo.
- documentación para hacer visibles las experiencias del individuo.
- evaluación formal de estas experiencias.
- certificación de los resultados de la evaluación que pueden conducir a una cualificación parcial o total.

Folleto dirigido a migrantes

The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational methodology** able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts. The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.



www.embraceproject.eu

Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Are you a Third-Country citizen...
...interested in the recognition and enhancement of the competences achieved in your lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal)?

ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

The competence identification and validation process

Enhance your experiences and increase your employability and opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

1. RECEPTION PHASE

First contact, information and guidance related to the IVC process.

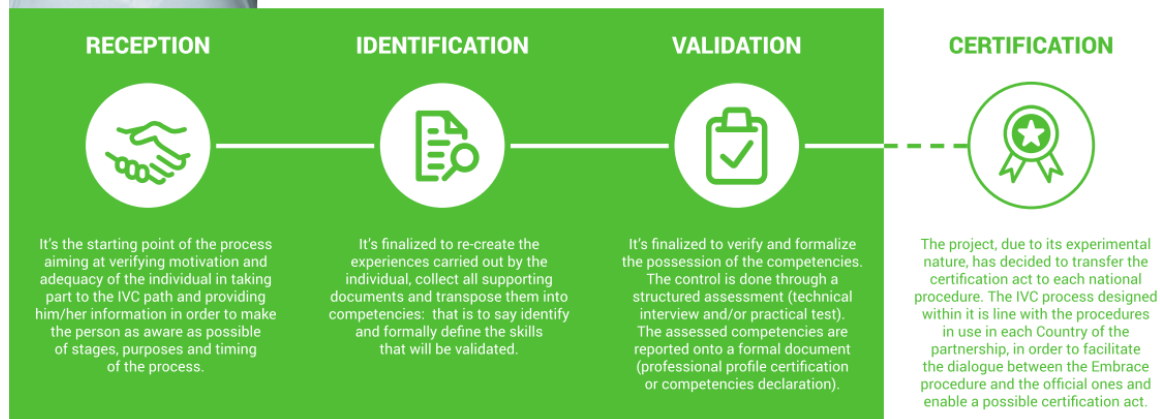
2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE

Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.

3. COMPETENCES VALIDATION PHASE

Competence validation through practical tests.

The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.



Folleto dirigido a trabajadores sociales

The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational methodology** able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union 



Are you a social worker...

...interested in enhancing the competences that Third-Country citizens achieved in their lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal) in order to promote their social and professional inclusion and improve their employability and empowerment?



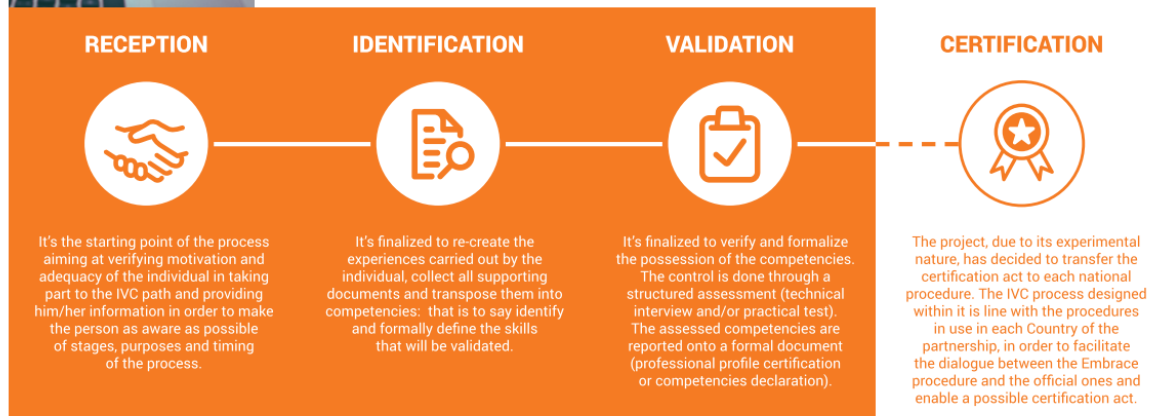
The competence identification and validation process

Promote and enhance Third-Country citizens' experiences and increase their employability and opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

- 1. RECEPTION PHASE**
First contact, information and guidance related to the IVC process.
 - 2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE.**
Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.
 - 3. COMPETENCES VALIDATION PHASE**
Competence validation through practical tests.
- The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.*



Folleto dirigido a empresarios agroalimentarios

The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational methodology** able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.



EMBRACE

www.embraceproject.eu

Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Are you an agri-food entrepreneur...

...interested in recognizing the competences that Third-Country workers achieved in their lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal) in order to make your agri-food company more competitive, innovative and inclusive?



EMBRACE

ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

The competence identification and validation process

Promote and enhance Third-Country workers' experiences and increase your agri-food company opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**.

The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

1. RECEPTION PHASE

First contact, information and guidance related to the IVC process.

2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE

Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.

3. COMPETENCES VALIDATION PHASE

Competence validation through practical tests.

The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.

RECEPTION



It's the starting point of the process aiming at verifying motivation and adequacy of the individual in taking part to the IVC path and providing him/her information in order to make the person as aware as possible of stages, purposes and timing of the process.

IDENTIFICATION



It's finalized to re-create the experiences carried out by the individual, collect all supporting documents and transpose them into competencies: that is to say identify and formally define the skills that will be validated.

VALIDATION



It's finalized to verify and formalize the possession of the competencies. The control is done through a structured assessment (technical interview and/or practical test). The assessed competencies are reported onto a formal document (professional profile certification or competencies declaration).

CERTIFICATION



The project, due to its experimental nature, has decided to transfer the certification act to each national procedure. The IVC process designed within it is line with the procedures in use in each Country of the partnership, in order to facilitate the dialogue between the Embrace procedure and the official ones and enable a possible certification act.