

● **INMIGRACIÓN Y EMPLEO**

● **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

## **INMIGRACIÓN Y EMPLEO**

### **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

#### ➤ **Objetivos**

1. Obtener pautas para el desarrollo de habilidades sociales relativas al empleo.
2. Conocer las características personales y profesionales de la población inmigrante.
3. Desarrollar las herramientas que posibiliten la definición de objetivos profesionales y la elaboración del proyecto profesional.

#### ➤ **Breve Resumen del Módulo**

Si queremos orientar y asesorar adecuadamente a la persona inmigrante que busca empleo para que pueda dirigirse hacia el mercado de trabajo en igualdad de oportunidades en relación con la población de origen, hemos de conocer con exactitud, las diferentes fases del Itinerario de Inserción que les llevará a la consecución de su trabajo.

En éste módulo trataremos todos estos aspectos de una manera integral.

➤ **Unidad Didáctica 1: Habilidades Sociales en la atención a Inmigrantes**

La atención a personas inmigrantes por parte de profesionales, requiere una adecuada utilización del repertorio de habilidades sociales de estos/as.

Por habilidades sociales entendemos las *"conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas"* (Monjas, 1999).

Veamos algunos componentes cuya forma de uso determinará el desarrollo de la sesión interpersonal:

**Comunicación Verbal**

Factores como la velocidad del habla, volumen y la entonación son importantes, ya que en la mayoría de casos, tratamos con personas cuya lengua materna se diferencia en mucho de la nuestra.

Lenguaje no discriminatorio. Es importante tener siempre presente que no deben utilizarse expresiones que puedan ser mal interpretadas, ni por supuesto mostrar creencias u opiniones que denoten presencia de estereotipos o etiquetas.

**Comunicación No Verbal**

En relación a este aspecto, debemos ser conscientes de que la variedad de hábitos y costumbres es tan numerosa, como numerosas son las diferentes culturas. Aspectos como la distancia física que existe entre los/as interlocutores/as, las formas de saludos y despedidas, hábitos gestuales y posturales durante el habla o la escucha, contacto físico,...

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

no deben ser interpretados tal y como lo hacemos normalmente si queremos evitar atribuciones erróneas.

Todos estos componentes de la comunicación tienen diferente significado en función del contexto cultural en el que se hayan aprendido.

### **Asertividad**

Por *asertividad* entendemos aquella destreza comunicativa que permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos de modo adecuado y sin negar o desconsiderar los derechos de los/as demás.

El uso de un estilo de comunicación asertivo permite a la persona mantener su posición y expresar claramente la propia opinión en el contexto de una correcta conversación. Estas condiciones son imprescindibles si pretendemos realizar una atención de calidad, que permita cumplir objetivos, hacia personas inmigrantes.

### **Escucha Activa**

La escucha activa tiene como objetivo asegurar al/a la interlocutor/a que hemos atendido y comprendido sus mensajes, alentándole/a de este modo a que continúe emitiéndolos.

Para ello, contribuye de manera especial el uso de:

- Señales no verbales (postura bien orientada, proximidad física, asentir con la cabeza, cierto contacto físico si fuera oportuno,...)
- Señales verbales (realizar preguntas sobre lo expuesto, parafrasear, sonidos confirmatorios,...)

### **Empatía**

Se define como la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona sin perder la propia identidad. Ejercer dicha habilidad posibilita visualizar y conocer los puntos de vista y los obstáculos con los que se encuentran las personas inmigrantes, así como explorar los sentimientos que experimentan personas que viven una realidad diferente de la de su contexto de origen, en la cual deben sobrevivir y a la cual deben adaptarse.

El componente emocional es un factor básico y no debe obviarse si se desea trabajar de forma adecuada con personas en general, y con inmigrantes de una forma quizás más especial.

➤ **Unidad Didáctica 2: Información y Orientación Laboral**

➤ **Análisis Personal: Las competencias personales y profesionales**

Es imprescindible antes de empezar a buscar empleo, conocer exactamente cuál es nuestro perfil personal y profesional de cara a la consecución de un empleo, es decir, tenemos que identificar cuáles son nuestros conocimientos, experiencias,..., pero también cuáles son nuestras actitudes, aptitudes, valores, prioridades, etc.

De este análisis podremos determinar con mayor precisión el ámbito en el que realizaremos la búsqueda de empleo.

**Competencias Personales y Profesionales**

En la realización del Análisis Personal, existen dos cuestiones a responder:



¿Por qué quiero trabajar?

¿Qué ofrezco yo al mercado de trabajo?

Ambas cuestiones abrirán el camino para el análisis y facilitarán el posterior proceso de búsqueda de empleo. Veamos con más detenimiento estas dos cuestiones:

¿Por qué quiero trabajar?

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Lo primero que debemos de tener en cuenta es que la búsqueda de un empleo está basada en la motivación por tenerlo, es decir, entran en juego el conjunto de motivaciones que me llevan a querer trabajar.

Existen una serie de cuestiones que pueden ayudar a tener más claro este condicionante:

- *¿Cuáles han sido las motivaciones que me han impulsado a venir a éste país?*
- *¿Qué valor atribuyo al trabajo? Como veíamos en anteriores módulos este valor hace referencia tanto al país de origen, como al de acogida.*
- *¿Cuáles son mis intereses hasta el momento?*

Una vez resuelto este condicionante, estamos preparados/as para responder a la siguiente cuestión:



¿Qué ofrezco yo al mercado de trabajo?

Se pueden ofrecer conocimientos, experiencias, actitudes y habilidades para llevar a cabo determinados trabajos.

Por tanto, es fundamental, analizar con detalle los siguientes aspectos:

**¿CUÁL ES MI FORMACIÓN?**

## MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES

-  
-

MI EXPERIENCIA PROFESIONAL SE CENTRA...

-  
-

ENTRE MIS HABILIDADES DESTACAN...

-  
-

MIS CUALIDADES SON...

-  
-



¿Qué quiero hacer?

Una vez que la persona ha clarificado y determinado en función de su perfil socio-profesional (formación, experiencia, cualidades y habilidades), está en condiciones de ofrecer al mercado de trabajo local, debe empezar a plantearse cuáles son los trabajos que quiere desempeñar.

¿Qué puestos de trabajo aceptaría?

1. \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

## MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES

4. \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_



### Características del Mercado de Trabajo:

Ya vimos en módulos anteriores las características específicas del Mercado de Trabajo Español. No obstante, y basándonos en las reflexiones vistas con anterioridad, cabe preguntarnos:

- o ¿Cuáles son las ofertas del mercado de trabajo en la zona donde queremos trabajar, y en relación con las profesiones que queremos desempeñar?
- o ¿Qué ocupaciones son las más demandadas, más ofertadas, etc.?
- o ¿Cuáles son los sectores y empresas que más demandan mano de obra de población inmigrante?

Otro dato a tener en cuenta son las cualidades más valoradas por las empresas:

- Capacidad de trabajo
- Capacidad de adaptación
- Iniciativa y capacidad de decisión
- Trabajo en equipo
- Honestidad
- Buena presencia
- Madurez
- Sentido práctico

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

- Ambición
- Responsabilidad
- Disponibilidad



¿Cuál es mi objetivo profesional?

¿Qué me falta y como puedo conseguirlo?, es decir:

- Cuáles son los aspectos que me hace falta desarrollar.
- Cuáles pueden ser mejorados para conseguir ocupar un trabajo de los que se ofertan y están disponibles en el mercado laboral de la zona y que son acordes a mis intereses, gustos y motivaciones.

Con esta respuesta se determinaría la necesidad de comenzar un itinerario formativo que pallee las deficiencias observadas.



¿Qué condiciones aceptaría?

Hay que tener muy claras las condiciones de trabajo que estamos dispuestos/as a aceptar en función de las circunstancias actuales y las circunstancias propias del mercado laboral de la zona en la que se pretende trabajar:

*¿Cuál es mi ámbito geográfico de búsqueda?*

*¿Cuál es la categoría profesional que estoy dispuesto/a a aceptar?*

*¿Qué tipo de contrato laboral?*

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

*¿Qué tipo de jornada?*

*¿Y el horario?*

*No trabajaría por menos de...*



➤ **Unidad Didáctica 3: Formación Prelaboral y Capacitación Profesional**

Los vertiginosos e incesantes cambios que se están produciendo no ya solo en el mundo del empleo, sino en el contexto económico general, como pueden ser la repercusión de las nuevas tecnologías, los problemas del desempleo, la apertura de mercados y las comunicaciones, la amplitud de los conocimientos, la disponibilidad de la información, el reto de la competitividad o la terciarización de la sociedad, repercuten, entre otras cosas, en la clasificación y existencia de las profesiones, creando así una necesidad de continua adaptación a nuevos perfiles profesionales.

Ante el presente escenario, la formación aparece como un agente de respuesta básico, que actúa como motor de cambio. La velocidad de los acontecimientos es tan grande que obliga a una formación continua de los/as profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos/as en activo o en situación de desempleo, actuando también con un carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas.

En este módulo vamos a centrarnos en dos tipos bien diferenciados de formación:

- **Formación Prelaboral**
- **Capacitación profesional**

➤ **Formación Prelaboral**

Podemos llamar Formación Prelaboral, a aquella formación que se presenta como fundamental y previa a la incorporación a un puesto de trabajo. Éste tipo de formación, se hace más necesaria entre el colectivo de personas inmigrantes, mediante ella, podrán obtener el desenvolvimiento mínimo para enfrentarse al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con respecto a la población de origen.

Esta modalidad formativa, engloba aspectos como:

- El entrenamiento en Habilidades Sociales y Laborales. Cuyo objetivo es proporcionar los conocimientos necesarios y desarrollar las habilidades básicas para la posterior incorporación al mercado laboral.
- La formación en Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. Cuyo objetivo es introducir a las personas en la *Sociedad de la Información*, como un instrumento más para la búsqueda de empleo, como herramienta de trabajo y/o como medio de acceder al mismo.
- La Prevención de Riesgos Laborales. Cuyo objetivo es el fomento de la seguridad y la salud en el trabajo, favoreciendo una cultura preventiva.
- Idiomas, Igualdad de Oportunidades, Medio Ambiente, Preparación para carné de conducir, etc.

La característica de estas actividades formativas es que se centran especialmente en aquellas habilidades que van a ayudar a la persona en

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

su proceso de búsqueda de empleo y en el desenvolvimiento posterior en el medio laboral. Así, los contenidos propuestos para la impartición de estos cursos son los siguientes:

- Técnicas de Comunicación. Comunicación verbal y no verbal.
- Estilos de relación.
- Asertividad. Técnicas Asertivas.
- Empatía.
- Entrenamiento en Habilidades Sociales. Críticas, Rehusar Peticiones, Pedir Favores, Reconocer un error, etc.
- Hábitos laborales en el mercado de trabajo español.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Derechos y deberes derivados de las relaciones laborales.
- Utilización de nuevas tecnologías.

### ➤ Capacitación Profesional

**Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, sobre derechos y libertades de los/as extranjeros/as en España y su integración social.**

Artículo 9: Derecho a la Educación

*1. Todos/as los/as extranjeros/as menores de dieciocho años tienen derecho y deber a la educación en las mismas condiciones que los/as españoles/as, derecho que comprende el acceso a una enseñanza básica, gratuita y obligatoria, a la obtención de la titulación académica correspondiente y al acceso al sistema público de becas y ayudas.*

*2. En el caso de la educación infantil, que tiene carácter voluntario, las Administraciones Públicas garantizarán la existencia de un número de plazas suficientes para asegurar la escolarización de la población que lo solicite.*

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

3. *Los/as extranjeros/as residentes tendrán derecho a la educación de naturaleza no obligatoria en las mismas condiciones que los/as españoles/as. En concreto, tendrán derecho a acceder a los niveles de educación y enseñanza no previstos en el apartado anterior y a la obtención de las titulaciones que correspondan a cada caso, y al acceso al sistema público de becas y ayudas.*

4. *Los poderes públicos promoverán que los/as extranjeros/as residentes que lo necesiten puedan recibir una enseñanza para su mejor integración social, con reconocimiento y respeto a su identidad cultural.*

5. *Los/as extranjeros/as residentes podrán acceder al desempeño de actividades de carácter docente o de investigación científica de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes. Asimismo podrán crear y dirigir centros de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes.*

### **Esquema general del Sistema Educativo Español**

#### **1. ENSEÑANZAS REGLADAS**

**a) EDUCACIÓN INFANTIL.** A esta etapa acuden niños y niñas de menos de 6 años de edad, es de carácter voluntario y se estructura en dos ciclos de 0-3 años y de 3-6 años.

**b) EDUCACIÓN PRIMARIA.** Abarca de los 6 a los 12 años, marca el principio de la *educación obligatoria* y se compone de 6 cursos académicos que se agrupan en tres ciclos de 2 cursos cada uno.

**c) EDUCACIÓN SECUNDARIA,** que a su vez se divide en las siguientes etapas:

- EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, de los 12 a los 16 años, cuya finalización marca el final de la escolarización obligatoria. Tiene dos ciclos de dos cursos cada uno de ellos. Al final de la misma, si se han superado los objetivos establecidos para este nivel, se obtiene el título de *Graduado en Educación Secundaria*, que es necesario para acceder al Bachillerato o a los Ciclos Formativos de Grado Medio. La persona que finaliza esta etapa también puede acceder directamente al mundo laboral.
- BACHILLERATO, que está compuesto de dos cursos escolares, entre las edades de 16 a 18 años. Al final del mismo se obtiene el *Título de Bachiller* que permite acceder directamente a los Ciclos Formativos de Grado Superior, a la Universidad mediante la realización de una prueba de acceso o a Grados y Estudios Superiores en Enseñanzas Artísticas.
- CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO. Comienza a partir de los 16 años, su duración es variable, dependiendo de la especialidad de que se trate. Al final de la misma se obtiene el título de *Técnico de Grado Medio*.
- CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR. Comienza a partir de los 18 años y para acceder a la misma es necesario estar en posesión del título de Técnico de Grado Medio o de Bachiller. Al final, se obtiene la titulación de *Técnico de Grado Superior*, que da acceso a Escuelas Universitarias o directamente al mundo laboral.

**e) EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.**

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

**f) EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS/AS.** A ella pueden acceder todas aquellas personas mayores de 18 años que han agotado todas las posibilidades de conseguir el título de Educación Secundaria Obligatoria. Igualmente se puede acceder si teniendo menos de 18 años, se presenta un contrato laboral.

**g) PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL.** Están dirigidos a aquellas personas que no han alcanzado los objetivos mínimos de la Educación Secundaria Obligatoria y que, por tanto, no se encuentran en posesión del título correspondiente. Estos programas, proporcionan la formación básica y profesional que permita la incorporación a la vida activa o la continuación de los estudios.

Para acceder a estos Programas, es necesario cumplir estas condiciones:

- Tener entre 16 a 21 años.
- No haber alcanzado los contenidos mínimos de la ESO.
- Carecer de titulación académica superior al Graduado Escolar.

Su duración es variable y al término, se recibe un Certificado en el que constan todas las áreas y módulos cursados, así como la calificación obtenida.

### **2. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO**

**a) Escuelas Taller y Casas de Oficios.** Las Escuelas Taller y Casas de Oficios se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados/as menores de veinticinco años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Las Escuelas Taller, son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción, a través de la profesionalización y adquisición de experiencia, de los/as participantes.

Los proyectos de Escuelas Taller constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación de seis meses de duración, y otra segunda etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. La duración de ambas etapas no será inferior a un año ni superior a dos.

Las Casas de Oficios son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública, social o artesanal, que permita la inserción, a través de la profesionalización y adquisición de experiencia, de los/as participantes.

Los proyectos de Casas de Oficios constarán de una primera etapa formativa de iniciación y otra segunda etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Cada una de las etapas tendrá una duración de seis meses.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Durante la primera etapa, los/as alumnos/as de Escuelas Taller o Casas de Oficios recibirán formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar. Dicha formación se adecuará, en la medida de lo posible y en función del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, a los contenidos mínimos establecidos en los Reales Decretos que regulen los certificados de profesionalidad de las correspondientes ocupaciones. Durante esta etapa, los/as alumnos/as tendrán derecho a percibir una beca.

En el caso de Escuelas Taller y Casas de Oficio, durante la segunda etapa del proyecto los/as alumnos/as trabajadores/as complementarán su formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional y serán contratados/as por las entidades promotoras.

Al final de estos programas, el alumno recibe un certificado expedido por la entidad promotora, donde consta el número de horas y la competencia profesional obtenida.

**b) Talleres de Empleo.** Los Talleres de Empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los/as desempleados/as de veinticinco años o más, con la finalidad de facilitar su inserción.

Los Talleres de Empleo son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con el trabajo productivo en actividades de interés público, social o artesanal que permitan la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los/as participantes.

Durante el desarrollo del Taller de Empleo los/as alumnos/as trabajadores/as recibirán formación profesional ocupacional

adecuada a la ocupación a desempeñar. Los Talleres de Empleo tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de un año.

En los Talleres de Empleo, dicha contratación se producirá desde el inicio del proyecto. Al término del taller, los/as trabajadores/as reciben un certificado, expedido por la entidad promotora, en el que constará el número de horas, las competencias profesionales adquiridas y los módulos formativos cursados.

### **3. FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL**

En el marco de las políticas de empleo, un lugar preferente lo constituye la Formación Profesional, como instrumento de gran valor estratégico y de valorización de los recursos humanos al servicio de la creación de empleo. Los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía se establecen en el Decreto 204/1997, del 3 de Septiembre.

#### **a) Programa de Formación Profesional Ocupacional vinculado a compromisos de contratación.**

##### **1. Objetivo**

Este programa tiene por objetivo promover la inserción laboral de las personas desempleadas, facilitando su adecuación a las necesidades concretas del mercado de trabajo.

##### **2. Destinatarios/as**

Desempleados/as en general

##### **3. Desarrollo**

Las entidades que impartan los cursos de Formación Profesional Ocupacional se comprometen a la contratación laboral posterior de un porcentaje de alumnos/as.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

### **b) Programa de Formación Profesional Ocupacional para personas ocupadas en pequeñas y medianas empresas y empresas de economía social.**

#### 1. Objetivo

Favorecer la cualificación del personal de las pequeñas y medianas empresas, así como las empresas de economía social para adaptarse a los cambios tecnológicos y las innovaciones que se van produciendo tanto en el ámbito de la gestión como en el de producción, a fin de mantener la estabilidad en el empleo y de ampliar la estabilidad de crecimiento del mismo.

#### 2. Destinatarios/as

Trabajadores/as:

- Pymes
- Empresas de economía social
- Autónomos/as

### **c) Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a jóvenes desempleados/as.**

#### 1. Objetivo

Promover la formación de jóvenes desempleados/as con escasa cualificación profesional o que teniendo formación superior carezcan de experiencia laboral.

#### 2. Destinatarios/as

Desempleados/as menores de 30 años preferentemente.

### **d) Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a mujeres.**

#### 1. Objetivo

Facilitar la incorporación al mercado de trabajo de mujeres desempleadas.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

### 2. Destinatarios/as

Mujeres con escasa cualificación profesional. Mujeres que hayan interrumpido su actividad laboral y necesiten una nueva cualificación para poder integrarse en el mercado laboral.

### **e) Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a personas con discapacidades y otros colectivos con especial dificultad de inserción laboral.**

#### 1. Objetivo

Promover la formación y cualificación de colectivos desempleados con especiales dificultades para la integración laboral, con el fin de situarlas en condiciones de acceso al mercado de trabajo.

#### 2. Destinatarios/as

Personas discapacitadas. Personas con especiales dificultades de inserción laboral.

### **f) Programa de Formación Profesional Ocupacional en especialidades demandadas prioritariamente por el mercado de trabajo.**

#### 1. Objetivo

Promover la formación en ocupaciones con mayores posibilidades de empleo y atender las demandas de cualificación en los ámbitos locales a fin de facilitar su desarrollo económico.

#### 2. Destinatarios/as

Personas desempleadas en general, así como específicamente desempleados/as eventuales agrarios.

### **g) Programa de Formación Profesional Ocupacional en actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de**

**empleo y con profesiones y actividades económicas emergentes.**

1. Objetivo

Ofrecer la adecuada cualificación requerida por actividades nuevas del mercado de trabajo, como servicios para la mejora de la calidad de vida, culturales, de ocio y servicios de la vida diaria; así como actividades económicas emergentes y nuevas profesiones, incluidas las vinculadas al medio ambiente.

2. Destinatarios/as

Desempleados/as en general.

**h) Acciones para la mejora de la Formación Profesional Ocupacional.**

1. Objetivo

Promover acciones que mejoren la calidad y la dotación de nuevos instrumentos de gestión de la Formación Profesional Ocupacional.

2. Destinatarios/as

Formadores/as de Formación Profesional Ocupacional.  
Gestores/as de Formación Profesional Ocupacional.

3. Desarrollo

Se realizarán acciones relacionadas con las siguientes medidas:

- Formador/a de Formadores/as
- Jornadas, seminarios y reuniones
- Acciones de orientación e información profesional
- Estudios sobre la mejora de los contenidos formativos, de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional, de la inserción laboral de los/as alumnos/as y en general sobre mejora de los aspectos de la misma.
- Actuaciones innovadoras en cuanto a metodología, contenidos, dotaciones, y en especial la aplicación de nuevas

tecnologías a la Formación Profesional Ocupacional y actuaciones en régimen semipresencial o a distancia.

#### **4. FORMACIÓN CONTINUA**

*"El objetivo de la Formación Continua es mantener el empleo y la empleabilidad de la población ocupada, así como su promoción mediante la mejora, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, de lo cual se debe derivar la mejor competitividad de las empresas".*

Entre las políticas activas de empleo, la formación de los/as trabajadores/as constituye una de las herramientas más sólidas para fomentar el crecimiento económico, mejorar el bienestar colectivo e impulsar la cohesión social de nuestra Comunidad. Las empresas, cada vez más, están incorporando la formación permanente a su estrategia de negocio y consideran que el capital humano es su principal activo, imprescindible para competir con éxito en los mercados globalizados.

Mediante la Orden de 29 de octubre de 2004, se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para la formación de trabajadores/as.

Los planes de Formación Continua, tendrán como finalidad tanto la mejora de las competencias y cualificaciones como la actualización y especialización profesional de los/as trabajadores/as ocupados/as, cualquiera que sea el sector o rama de actividad en que el trabajador/a presta sus servicios.

##### ➤ **Certificados de Profesionalidad**

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Los **Certificados de Profesionalidad** son titulaciones establecidas para la Formación Profesional Ocupacional, las cuales acreditan que la persona en cuestión posee las competencias y los conocimientos necesarios para el desempeño de una profesión, gracias a cursos de formación ocupacional, programas de escuelas taller y casas de oficios, contratos de aprendizaje o acciones de formación continua.

### ➤ Homologación y Convalidación de Títulos y Estudios Extranjeros de Educación No Universitaria

#### Definición de Homologación

La homologación de títulos, diplomas o estudios cursados conforme a sistemas educativos extranjeros por los títulos equivalentes españoles de nivel no universitario, es el reconocimiento de su validez oficial en España.

#### Definición de Convalidación

La convalidación de estudios extranjeros por cursos españoles de educación no universitaria supone la declaración de su equivalencia con los correspondientes españoles, a efectos de continuar los estudios en un centro docente español.

#### ¿Quién puede solicitarla?

Tanto la homologación como la convalidación puede ser solicitada por aquellos/as ciudadanos/as españoles/as o extranjeros/as, que hayan cursado estudios u obtenido un título extranjero oficial de educación no universitaria en un centro autorizado. Los/as alumnos/as que, procedentes de un sistema educativo extranjero, deseen incorporarse a alguno de los seis cursos de la Educación Primaria o a alguno de los tres primeros cursos de la Educación Secundaria Obligatoria, no deben realizar trámite alguno de convalidación de sus estudios extranjeros. La

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

incorporación la realiza el centro, de acuerdo con la edad exigida en cada caso.

### Requisitos

- 1.- Que los estudios realizados y los títulos obtenidos tengan validez oficial en el sistema educativo del país al que correspondan. Si se han realizado en un centro extranjero ubicado en España, que dicho centro esté debidamente autorizado para impartir tales estudios por la administración educativa española competente.
- 2.- Que el título avale unos estudios efectivamente cursados conforme al sistema educativo del país que lo expide. No es aceptable, a efectos de su homologación en España, un título extranjero obtenido por homologación, convalidación o reconocimiento de otro título obtenido en un país tercero, ni los títulos obtenidos mediante pruebas de nivel, sin haber cursado estudios, salvo en los casos en que una norma lo contemple.
- 3.- Que exista suficiente equivalencia con los estudios o el título español de referencia, tanto en el nivel académico al que corresponden, como en la duración y contenidos de los estudios requeridos.
- 4.- Que los estudios conducentes al título español de referencia estén totalmente implantados en el sistema educativo español. No procede la homologación con referencia a títulos cuyos estudios ya no se imparten en nuestro sistema educativo, ni con referencia a aquellos que aún no se han implantado en su totalidad.
- 5.- Que el curso o cursos objeto de convalidación estén completamente superados en el sistema educativo del otro país. (No procede la convalidación de asignaturas sueltas).

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

6.- Que el/la interesado/a no haya obtenido previamente en el sistema educativo español el mismo título o los mismos estudios cuya homologación o convalidación solicita.

### Procedimiento

El/La interesado/a deberá presenta una solicitud, ajustada al modelo oficial, en cualquiera de los registros de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales que hayan suscrito Convenio de Ventanilla Única o por correo. Los/as españoles/as residentes en el extranjero también podrán presentar su solicitud en la Oficina Consular correspondiente a su lugar de residencia. La presentación de la solicitud de convalidación de estudios extranjeros en los correspondientes registros de la Administración, da derecho a la inscripción condicional en el curso siguiente a aquel al que se refiere la convalidación o, en su caso, a la inscripción en las pruebas de aptitud para el acceso a la universidad. Para ello, el/la solicitante recibe el pertinente volante, debidamente sellado, cuando presenta su documentación. La inscripción condicional se convierte en definitiva cuando los expedientes son resueltos en los términos solicitados. En caso contrario, quedará sin efecto dicha inscripción y los resultados de los exámenes realizados como consecuencia de la misma.

➤ **Unidad Didáctica 4: Intermediación Laboral:  
acceso y mantenimiento del empleo**

➤ **Vías de Acceso al Empleo**

Las vías de acceso al empleo son muchas y muy diversas, y es necesario conocer todas ellas para contar con un mayor número de recursos en el proceso de incorporación al mercado de trabajo.

¿Cuáles son estas vías de acceso al empleo?

- Las Relaciones Personales
- La Autocandidatura
- El Servicio Andaluz de Empleo
- Internet
- Las Bolsas de Empleo
- La Prensa
- La Oferta Pública de Empleo
- Las Empresas de Trabajo Temporal
- Las Agencias de Colocación

Veamos cada una de ellas con más detenimiento.

📁 Las **Relaciones** personales.

En la búsqueda de empleo, el primer recurso que tenemos es el de las personas conocidas en nuestro entorno más cercano. La mayoría de los puestos de trabajo se cubren a través de las redes de contacto.

Las personas extranjeras se suelen agrupar con compatriotas suyos/as, éstos contactos son establecidos antes del viaje o una vez

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

que se lleva un tiempo residiendo en España. Aquellos/as que llevan más tiempo en nuestro país y ya están trabajando, tienen personas conocidas en los distintos empleos por los que han ido pasando de forma que pueden facilitar contactos a sus conocidos/as.

Aspectos a tener en cuenta:

- Debemos tener claro cuáles son las personas que nos pueden ayudar en nuestra búsqueda de empleo y por tanto, confeccionar un listado con ellas.
- No descartes a ningún/a conocido/a o familiar por el hecho de no trabajar en el tipo de empresa que a ti te interesa, ni porque su puesto dentro de la organización no sea importante.
- Tenemos que comentarles que estamos buscando empleo y la situación en la cuál nos encontramos.
- Hay que tener siempre preparado un currículum vitae actualizado para poderlo entregarlo rápidamente, en caso de ser necesario.
- Por último, debes mantener activa esta red de contactos.

### La **Autocandidatura**

Esta estrategia nos permite ofrecer directamente nuestra candidatura a las empresas del sector que más nos interese.

Existen diferentes formas de realizar dicha autocandidatura:

#### *Personalmente*

Las direcciones de las empresas se pueden obtener a través de contactos, búsqueda en guías telefónicas, catálogos de las cámaras de comercio, servicios de orientación, etc.

Si nos decidimos por dirigirnos directamente a la empresa, lo mejor es preguntar por la persona responsable del personal. Lo habitual es

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

que no nos reciban si no se ha establecido una cita con anterioridad, pero si la persona lo consigue, debería presentarse correctamente, expresar lo que sabe hacer y entregar el currículum vitae.

### *Telefónicamente*

En este caso, debemos conocer algún nombre o persona de contacto ya que el objetivo de la llamada es conseguir una entrevista personal donde se podrá ampliar información.

Es importante, preparar con antelación lo que se va a decir antes de efectuar la llamada, así como, tener a mano lápiz y papel para anotar. Durante el transcurso de la llamada, debemos exponer de forma clara y breve el motivo de la misma e intentar establecer un contacto posterior.

Aunque no obtengamos el resultado esperado, siempre tenemos que agradecer en la despedida la atención prestada.

### *A través de correo*

Es necesario que además del nombre y la dirección de la empresa, en la carta figure el nombre de alguna persona de la empresa que se tengan como referencia, en el caso de no disponer de tal dato, debemos dirigirla a la persona Responsable del Departamento de Personal.

Esta carta podemos enviarla por correo ordinario o mediante correo electrónico, teniendo en cuenta, que no debemos extendernos demasiado en la exposición de motivos.

### **Servicio Andaluz de Empleo**

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Las políticas de empleo que antes eran gestionadas por el INEM, han sido transferidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía, estableciéndose el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Es importante que todas las personas que se encuentran en búsqueda de empleo o mejora laboral, se inscriban en la oficina correspondiente a su domicilio, ya que esto les acredita como demandantes de empleo y les puede facilitar el acceso a distintos servicios y recursos tales como, ofertas de empleo, cursos de formación profesional ocupacional, programas de escuelas-taller y casas de oficios, talleres de empleo, asesoramiento técnico, etc.

El trámite para la inscripción es muy sencillo, basta con pasar por la oficina más cercana a nuestro domicilio y presentar el DNI, en el caso de personas extranjeras el permiso de trabajo correspondiente, así como los justificantes de nuestra formación y experiencia laboral. Deberás renovar tu demanda en los plazos establecidos, presentarte en la oficina cuando te citen y comunicar cualquier variación en tus características formativas o profesionales.

### **Internet**

Con el acceso a las Nuevas Tecnologías, Internet se ha convertido en una de las principales vías de acceso al empleo existentes en la actualidad.

A través de la red, encontrarás bolsas de trabajo en las que insertar tu Currículum Vitae, tableros con ofertas de empleo, portales de empresas, orientación laboral, etc. Además podrás realizar la búsqueda de empleo los siete días de la semana a cualquier hora del día.

### **Bolsas de Empleo**

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Existen muchas empresas y entidades que cuentan con “bolsas de empleo” donde recogen las candidaturas de potenciales trabajadores/as acordes a sus perfiles. En ocasiones, basta con entregar nuestro Currículum Vitae, en otras, debemos rellenar un impreso de solicitud adaptado a la organización.

### La **Prensa**

Además de la prensa diaria, cada vez son más las publicaciones especializadas que incluyen información acerca del mercado de trabajo y ofertas concretas de empleo.

### La **Oferta Pública de Empleo**

La Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los/as extranjeros/as en España y su integración social, en su artículo número 10, apartado 2, dice:

*“Los/as extranjeros/as residentes en España podrán acceder, en igualdad de condiciones que los/as nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea como personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad. A tal efecto podrán presentarse a las ofertas de empleo público que convoquen las Administraciones Públicas.”*

Podrán participar en convocatorias para cubrir plazas de personal laboral quienes se encuentren en situación de:

- Residencia temporal
- Residencia permanente
- Autorización para residir y trabajar
- Refugiados/as

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

### Las **E**mpresas de **T**rabajo **T**emporal

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores/as por ella contratados/as. La contratación de trabajadores/as para cederlos/as temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la Ley.

### Las **A**gencias de **C**olocación

Las Agencias de Colocación son Entidades que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo Estatal o El Servicio Público Autonómico donde se hayan transferido las competencias de políticas activas, en la intermediación en el mercado de trabajo, con la finalidad de ayudar a los/as trabajadores/as a encontrar un empleo y a los/as empleadores/as a la contratación de los/as trabajadores/as apropiados/as para satisfacer sus necesidades.

### **O**tros métodos: ferias, foros de empleo, etc.

## ➤ Herramientas para la búsqueda de empleo

### El Currículum Vitae

El Currículum Vitae es un documento fundamental en el proceso de búsqueda de empleo, en el se recogen los datos personales, la formación recibida (tanto reglada, como no reglada) y la experiencia laboral.

De esta forma, se presentan de forma ordenada y concreta, las principales aptitudes, conocimientos, habilidades y actitudes de la persona, siempre en relación al puesto de trabajo al que opta.

¿CUÁLES SON LOS APARTADOS QUE DEBE INCLUIR UN CURRÍCULUM VITAE?

1. Datos personales:

En este apartado se recogen los datos necesarios para la localización de la persona candidata al puesto. Estos datos son:

- El nombre y los dos apellidos.
- La dirección completa, incluido el código postal de la localidad de residencia.
- Teléfono, tanto fijo, como móvil.
- Dirección de correo electrónico.
- Número del documento nacional de identidad o en su caso del permiso oportuno.
- Carné de conducir (si está homologado en España). Igualmente, si se dispone de vehículo propio, también se debe mencionar.

Se pueden incluir otros datos como la fecha de nacimiento, el estado civil, etc. Estos datos se pueden omitir pero nunca falsearlos.

2. Formación Académica:

En este apartado se recogen los estudios oficiales o enseñanzas regladas. Se mencionan aquellos de mayor nivel o los relacionados con el puesto en cuestión. Los datos a consignar son:

- Título.
- Entidad o Centro Formativo.
- Fecha de obtención de la titulación.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

La fecha de obtención de la titulación podemos omitirla en el caso de haberse obtenido hace mucho tiempo.

### 3. Formación Complementaria:

En este apartado se consignan aquellos cursos que tengan relación con el puesto de trabajo al que se opta, con reconocido prestigio, o que tengan larga duración y sean recientes. Los datos a incluir son:

- Título.
- Número de horas de la acción formativa.
- Centro o Entidad formativa.
- Fecha de realización.

### 4. Experiencia Profesional:

En este apartado se recoge aquella experiencia laboral y profesional relacionada con el puesto al que se opta. Los datos a señalar son:

- Puesto ocupado.
- Nombre de la empresa.
- Fecha de permanencia.
- Funciones principales.

### 5. Idiomas:

En este apartado se especifican los siguientes datos:

- Grado de dominio (bajo, medio o alto: nivel de traducción, hablado y/o escrito), siendo en todo caso realista con el nivel de conocimiento plasmado.
- Si se posee alguna titulación al respecto también hay que especificarla, junto con el nivel alcanzado.

### 6. Informática:

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

En este apartado se especifican los programas que se conocen, así como el manejo que se tenga en cada uno de ellos (a nivel usuario, avanzado o experto).

### 7. Otros datos de interés:

En este apartado se recoge información que puede ser complementaria al desempeño del puesto de trabajo:

- Movilidad geográfica y laboral.
- Grado de disponibilidad.
- Habilidades y destrezas relacionadas con el puesto.
- Etc.

### TIPOS DE CURRÍCULUM VITAE

*Currículum CRONOLÓGICO.* La información se encuentra ordenada cronológicamente, mostrando los datos desde los más antiguos hasta los más recientes. En este caso, se resalta la evolución profesional. Es el modelo más claro y sencillo.

*Currículum Cronológico INVERSO.* En este caso se comenzaría por los datos más recientes hasta llegar a los más antiguos. Este formato se suele aplicar al apartado de experiencia profesional. De esta forma se resalta la última ocupación ejercida que generalmente, suele estar relacionada con el puesto que se solicita.

*Currículum FUNCIONAL.* Los datos se recogen por bloques de funciones similares, sin seguir la secuencia cronológica de los modelos anteriores. Proporciona un conocimiento rápido de la trayectoria formativa y laboral en un ámbito concreto, además permite disimular periodos de inactividad.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

### SUGERENCIAS A TENER EN CUENTA:

- Cuida la presentación.
- Cuida la ortografía.
- Redáctalo a ordenador o en su defecto, a máquina mecanográfica. Sólo enviar manuscrito si así lo solicitan.
- Breve y concreto, pero que reúna todos los datos relativos al puesto.
- Adáptalo al puesto de trabajo que se solicita. El Currículum no es algo estático.
- Potenciador de fortalezas, donde se incluya lo mejor de cada uno/a relacionado con el puesto.
- Buena estructuración siguiendo los apartados propuestos.
- Realista en cuanto a los datos e información que aporta.
- Claro en la redacción y fácil de comprender.
- Coherente en todos los datos que aparezcan en él.
- No firmes el Currículum.
- No envíes Currículums fotocopiados.
- No pegues la fotografía, es mejor escribir el nombre detrás o, si es posible, escanearla.
- Actualiza el CV cada cierto tiempo, adaptándolo a las condiciones que se solicitan en los puestos de trabajo.

Los modelos de CV se muestran en los anexos.

### **EUROPASS (Currículum Europeo)**

Si tiene intención de matricularse en un programa educativo o formativo en otro país, de buscar empleo o de realizar una experiencia laboral en el extranjero, será muy importante para Ud. poder presentar sus capacidades y competencias de una manera fácilmente comprensible.

Modelo de CV europeo en anexo II.

### **La carta de presentación**

La Carta de Presentación es aquella que se envía junto con el Currículum Vitae para ofrecer nuestra candidatura a un puesto de trabajo. En ella se destacan los aspectos más relevantes de nuestra trayectoria, que están relacionados con ese puesto.

Existen dos tipos de Carta de Presentación:

1. *Carta de Presentación en respuesta a un anuncio.* Es aquella que se envía como respuesta a una candidatura concreta.
2. *Carta de Presentación de autocandidatura.* Aquella que se envía por propia iniciativa sin que exista una oferta de trabajo concreta.

### **CONSEJOS PARA REDACTAR UNA CARTA:**

- Brevedad. La carta debe ocupar una sola página, tamaño folio o DIN A-4.
- La estructura de la carta debe dejar espacios entre los párrafos. No exceder de cuatro párrafos.
- Cuidar la presentación y revisa la ortografía antes de enviarla.
- No es un resumen del currículum, se trata de resaltar aquellos aspectos que mejor se adecuan al puesto.
- Personalizar la carta. Lo mejor es dirigirla a una persona concreta de la empresa.
- La carta es algo dinámico, que se ajusta a la candidatura concreta para la que se envía.

### **Esquema de una Carta de Presentación:**

Datos personales	Datos de la empresa
------------------	---------------------

## MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES

Fecha

Saludos:

Primer párrafo: exposición de los motivos por los cuáles se envía la carta.

Segundo párrafo: aspectos relevantes relacionados con el puesto.

Tercer párrafo: puesta a disposición para aclarar cualquier aspecto e interés por realizar una entrevista.

Despedida,

Firma: \_\_\_\_\_

Modelos de cartas en Anexo III

### ➤ Procesos de Selección y Entrevistas Laborales

La selección de personal constituye el mecanismo a través del cual, las empresas o entidades cubren sus necesidades de personal. Se trata de un proceso de recogida y evaluación de candidaturas relativas a un puesto de trabajo por ellas ofertado y cuyo fin es la contratación de la persona que mejor se adecue al mismo.

#### Procesos de Selección

La Selección de Personal es un proceso que comienza desde el momento que decide la empresa/entidad cubrir un puesto de trabajo hasta que efectivamente lo cubre, tal proceso consta de diversas fases, en la que se van eliminando sucesivamente candidaturas hasta quedarse con la más idónea para el puesto.

Los distintos pasos o fases de un Proceso Selectivo, son:

1. Definición del puesto de trabajo y del perfil profesional del/de la candidata/a.

Previamente la empresa ha determinado las posibles vacantes que puedan surgir, así como, la descripción del puesto de trabajo, es decir, las tareas específicas, habilidades y aptitudes que competen a los distintos puestos de trabajo.

Con ésta información se puede deducir los requisitos que han de reunir las personas candidatas al puesto. El documento que engloba tales datos es el "Profesiograma", en el se recogen las características específicas (sexo, edad, lugar de residencia, etc.), los conocimientos tanto teóricos como prácticos, las aptitudes y el grado de motivación hacia el puesto.

2. Reclutamiento.

Determinación de la forma en que se va a realizar la convocatoria.

El fin perseguido es conseguir el mayor número de candidaturas potencialmente adaptadas al puesto. Éste reclutamiento puede ser interno (dentro de las personas que ya forman parte de la empresa) o externo (las personas son ajenas a la empresa).

3. Preselección de currículums.

Tiene como objetivo establecer una primera distinción entre candidaturas potencialmente válidas y no válidas. Se trata de

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

comprobar si las personas candidatas cumplen los requisitos mínimos establecidos en la convocatoria.

### 4. Determinación de las pruebas, test y entrevistas a realizar.

Éstas pruebas van a determinar la idoneidad entre los/as aspirantes y los requisitos exigidos en el puesto. Existen diferentes tipos de pruebas: test psicotécnicos, pruebas técnicas, dinámicas de grupo y entrevistas técnicas.

Las entrevistas de selección pueden ser realizadas por la propia empresa contratante o por las que intermedian en el mercado de trabajo, SAE, ETT, Agencias de Colocación y Consultoras de Selección, éstas suelen presentar tres candidaturas para que de entre ellas se elija una.

### 5. Evaluación de candidaturas

Durante esta fase se evalúan los resultados obtenidos en las distintas pruebas realizadas, valorando cada una de las candidaturas.

### 6. Contratación.

Para la mayoría de las empresas, el proceso selectivo finaliza con la contratación de la persona que mejor se adapta al puesto de trabajo.

### 7. Incorporación.

Incorporación de la persona contratada a su puesto de trabajo.

### 8. Seguimiento.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Comprobación de la adaptación del/de la trabajador/a a su puesto de trabajo.

### **Las pruebas de Selección**

**Los tests psicotécnicos.** Son instrumentos psicológicos que poseen valor predictivo y de diagnóstico, con las que se trata de comprobar el comportamiento de una persona ante una situación. Los resultados se comparan con las valoraciones, que ante la misma prueba, ha dado un grupo normativo con características similares a esa persona en cuanto a edad, sexo cultura, etc.

Se clasifican en cuatro tipos:

Test de Inteligencia. Son test que miden la Inteligencia General.

Test de Aptitudes. Son los que evalúan las capacidades o aptitudes necesarias para la realización de tareas concretas.

Test de Personalidad. Pretenden evaluar el carácter y temperamento existentes en la persona. Normalmente son cuestionarios sobre actitudes, comportamientos y sentimientos, a los que se debe responder señalando el grado de acuerdo o desacuerdo con la cuestión o afirmación que se plantea. Es importante responder con el mayor grado de sinceridad, ya que llevan aparejadas una serie de cuestiones para medir la veracidad de la respuesta.

Test Proyectivos. Pretenden evaluar igualmente rasgos del carácter de la persona candidata.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

**Las pruebas profesionales.** Son pruebas mediante las cuales se intenta verificar el grado de conocimientos y destrezas que la persona candidata posee para desempeñar con éxito el puesto de trabajo.

Las hay de muy diversos tipos y se relacionan con el contenido del puesto: contabilidad, mecanografía, ofimática, nivel cultural, etc.

**Las Dinámicas de Grupo.** Es una técnica de evaluación psicológica que sitúa a los/as candidatos/as en interacción, con el fin de producir conductas observables que propicien la evaluación de rasgos actitudinales necesarios para el desempeño del puesto.

### **La Entrevista de Selección**

La entrevista es un diálogo formal entre dos personas: la persona responsable de la selección y la persona candidata al puesto de trabajo, con la finalidad de intercambiar información.

La Entrevista de Selección es el método más utilizado en los procesos selectivos, por tanto, se ha desechar la idea de la entrevista como un interrogatorio. Es importante, establecer un clima agradable que facilite este intercambio de información.

El/La entrevistador/a se fija como objetivo determinar el grado de idoneidad del/de la candidata/a, para lo cual evaluará aspectos como:

- Si la persona posee las aptitudes que requiere el puesto a cubrir.
- Si la persona posee la formación y experiencia necesarias para el puesto.
- Si la persona muestra la suficiente motivación hacia el puesto que se ofrece.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

### Tipos de entrevistas

- En función de las personas que intervienen:
  - a) Un/a entrevistador/a. Suele ser la forma más utilizada.
  - b) Dos o más entrevistadores/as. Se utiliza cuando el personal que realiza las entrevistas pertenece a la misma empresa/entidad. Uno/a de ellos/as lleva el peso de la entrevista y el resto, realiza preguntas ocasionales.
  - c) Entrevistas sucesivas. El/La candidata/a realizan varias entrevistas sucesivas en cada una de las cuáles se les evalúan aspectos diferentes.
  
- En función de la técnica:
  - a) Entrevista estructurada. Se basa en un marco de preguntas predeterminadas. Estas preguntas, están establecidas antes e que se inician las entrevistas y cada candidato/a debe responderlas.
  - b) Entrevista libre. Se trata de un diálogo informal con la persona candidata.
  - c) Entrevista mixta. Se utiliza una guía de entrevista en la que se detallan las áreas que deben ser exploradas. Sería una mezcla de las dos anteriores.
  
- En función del clima de la entrevista
  - a) Relajada. Proporciona un clima agradable y relajado.
  - b) Entrevista dura. Parte del principio de que en condiciones de tensión afloran más fácilmente los rasgos ocultos de la personalidad. Se suele utilizar para la selección de aquellos puestos que requieren un gran control emocional.

### Fases de la entrevista

## MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES

La persona responsable de la selección tendrá en cuenta los siguientes puntos durante el desarrollo de una entrevista:

- La descripción del puesto de trabajo.
- El perfil o requisitos del/de la candidata/a.
- El currículum con las anotaciones de los aspectos concretos que se desee comentar.
- El listado de preguntas generales que se plantean a todos/as los/as aspirantes.

El desarrollo de la entrevista conlleva el paso por diversas fases:

1. **Saludo.** Es la bienvenida a la persona entrevistada. La primera impresión.
2. Creación de un **clima favorable.** La persona entrevistada está nerviosa ante la situación, por eso, es importante que el/la entrevistador/a propicie un clima favorable con el fin de romper el hielo y reducir la ansiedad del/de la candidata/a, les hablará de temas triviales como el tiempo, el tráfico, etc.
3. Intercambio de **información.** Fase en la que tiene lugar la entrevista propiamente dicha, se basa en una conversación para tratar de descubrir si el candidato/a es la persona idónea para el puesto.
4. Despeje de **interrogantes.** Este es el turno de la persona candidata para realizar aquellas consultas relacionadas con la empresa, con las condiciones laborales del puesto, con el resultado del proceso de selección, etc.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

5. **Cierre** de la entrevista. Es importante mantener una actitud adecuada hasta el final.

### Consejos relativos a las entrevistas de trabajo:

- Para preparar la entrevista tenemos que recoger información sobre el puesto:

¿De qué puesto se trata?

¿Cuál serían sus funciones?

¿Qué cualidades debe reunir la persona? ...

Para la recopilación de esta información podemos recurrir al anuncio que fue publicado por la empresa, a profesionales que trabajen allí, a Internet, etc.

Todas estas preguntas nos ayudarán a preparar la entrevista, a adecuar nuestras respuestas a las posibles preguntas que nos harán.

- Al mismo tiempo, también hemos de obtener información de la empresa, sobre qué tipo de empresa es, qué personal emplea, cuál es su cultura, etc. Toda esta información nos será de gran utilidad en la entrevista, ya que podremos ajustar nuestras respuestas a lo que quieren oír.
- Prepara los puntos fuertes y débiles. Para ello debemos conocer cuáles son nuestras principales cualidades, tanto personales como profesionales y razonarlas con hechos. Lo mismo tenemos que hacer con nuestros defectos, con ellos es conveniente transformarlos en positivo mediante el empleo de la *Reformulación Positiva*, que consiste en transformar un punto débil en una ventaja: *¿Qué es lo positivo de esta característica mía?*

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

- Realizar el día antes el camino hasta la empresa, y así calcular cuanto se tardará en llegar.
- La imagen es lo primero que perciben de nosotros/as. Hemos de cuidar la imagen, ir aseados/as y adecuadamente vestidos/as.
- Es muy importante ser puntual, lo mejor es estar en la empresa diez minutos antes de la entrevista. Ante cualquier contratiempo, no olvidar llevar siempre el teléfono de contacto y avisar de lo sucedido.
- A la hora del saludo con el/la entrevistador/a, hay que estrechar su mano con firmeza y mantener el contacto ocular. Procurar no excederse en el trato y no olvidar que es una persona desconocida.
- Una vez en el despacho, esperar a que nos indiquen que nos podemos sentar.
- Emplear un tono de voz adecuado, ni muy alto, ni tampoco demasiado bajo.
- El vocabulario también debe cuidarse, hay que evitar el empleo de frases demasiado rebuscadas, palabras excesivamente vulgares. Se trata de hablar correctamente, con una estructura equilibrada, relacionando una idea con otra. Es importante que contestemos aquello que se nos pregunta, que razonemos nuestras afirmaciones y que acompañemos nuestro lenguaje verbal con el no verbal.
- Practicar la Escucha Activa, es decir, no interrumpir a la otra persona, mantener el contacto ocular, asentir con la cabeza, etc.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

- Evitar los monosílabos: no contestar a sus preguntas con un simple "no", "sí", "claro", pero tampoco pronunciar un discurso cada vez que se nos pregunte algo.
- La postura. Sentados/as debemos mantener la espalda erguida y apoyada en el respaldo y los pies apoyados en el suelo. No debemos cruzar los brazos ya que da la sensación de estar a la defensiva.
- En todo momento, hay que mantener un contacto ocular adecuado, si fijamos excesivamente la mirada, podemos dar la impresión de agresividad y al contrario, si no miramos a nuestro/a interlocutor/a a los ojos daremos una impresión de timidez.
- Evitar ciertos comportamientos como, tocarse el pelo, morderse las uñas, realizar continuos movimientos, etc.
- Manejar la ansiedad. Ésta puede producirse antes, durante y después de la entrevista, existen algunas técnicas que pueden ayudarnos a controlarla, como son: preparar la entrevista, realizar técnicas de relajación, practicar respiraciones profundas y cambiar nuestros pensamientos negativos por positivos.

### Durante la entrevista:

- Ser una persona amable y educada.
- Mostrar la continuidad y sentido en la trayectoria profesional y de los objetivos profesionales trazados.
- Demostrar la motivación por el puesto que se ofrece.
- Cubrir los puntos débiles con aspectos positivos.
- Plantear preguntas sobre la empresa y el puesto de trabajo, esto mostrará nuestro interés por el puesto.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

- Si se hacen preguntas de carácter íntimo, responder con delicadeza que se trata de un asunto irrelevante para descubrir si se es o no la persona idónea para el puesto.
- No venderse de una manera exagerada.
- No criticar a los anteriores compañeros/as o jefes/as.
- Pedir aclaraciones si no se ha entendido una pregunta.
- No hacerse la víctima ni lamentarse de la mala suerte que se ha tenido anteriormente.
- No limitarse a comentar el currículum, si no, ampliar datos, resaltar lo importante.
- Sacar partido de las competencias más destacables tanto en el terreno profesional como personal.

### Algunas preguntas que se suelen formular en las entrevistas de trabajo:

- Formación:
  - ¿Podría hacerme un resumen de su Currículum?
  - ¿Por qué realizó esos estudios?
  - ¿Cuáles fueron las asignaturas que más le gustaron?
  - ¿Cómo ha completado tu formación?
- Experiencia profesional:
  - ¿Cuál ha sido su experiencia laboral?
  - ¿Qué funciones ha realizado?
  - ¿Por qué dejó el último empleo?
  - ¿Prefiere trabajar solo/a o en grupo?
  - ¿Cuál es su objetivo profesional?
  - ¿De todo lo que ha hecho hasta ahora, qué es lo que más le gusta y por qué?
- Motivación hacia el puesto:
  - ¿Por qué te interesa este puesto?

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

¿Qué conoce de nuestra empresa?

¿Qué le hace pensar que está capacitado/a para este trabajo?

¿Qué ventajas cree que tiene usted respecto a otros/as candidatos/as?

– Sobre el trabajo:

¿Qué es lo que más valora de un trabajo?

¿Por qué deberíamos contratarle a usted y no a otro/a?

¿Qué opina de sus anteriores jefes/as y compañeros/as?

– Personalidad:

¿Cuáles son sus mejores cualidades?

¿Cuáles son sus limitaciones?

Señale cinco puntos fuertes y cinco débiles de su personalidad

¿Cómo reacciona ante situaciones de presión?

– Otras cuestiones:

¿Cuánto quiere ganar?

¿Está dispuesto/a a realizar horas extras?

➤ **Incorporación al Mercado Laboral**

Una vez que la persona demandante de un puesto de trabajo ha superado un proceso de selección y está a punto de comenzar a desempeñar su nuevo empleo, necesita conocer cuáles van a ser sus derechos como trabajador/a y cuáles sus deberes con respecto a la empresa.

### **Modalidades de contratación y permisos de trabajo**

Los/as trabajadores/as inmigrantes, serán contratados/as bajo cualquiera de las modalidades establecidas en la normativa laboral vigente. Para ello, necesitarán estar en posesión de un permiso de

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

trabajo expedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el artículo 36 de la Ley Orgánica 8/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social:

*“1. Los/as extranjeros/as mayores de dieciséis años para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, deberán obtener, además del permiso de residencia o autorización de estancia, una autorización administrativa para trabajar.*

*2. Cuando el/la extranjero/a se propusiera trabajar por cuenta propia o ajena, ejerciendo una profesión para la que se exija una titulación especial, la concesión del permiso se condicionará a la tenencia y, en su caso, homologación del título correspondiente. También se condicionará a la colegiación, si las leyes así lo exigiesen.*

*3. Los/as empleadores/as que deseen contratar a un/a extranjero/a no autorizado/a para trabajar deberán obtener previamente, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La carencia de la correspondiente autorización por parte del/de la empleador/a, sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del/de la trabajador/a extranjero/a.*

*4. En la concesión inicial de la autorización administrativa para trabajar podrán aplicarse criterios especiales para determinadas nacionalidades en función del principio de reciprocidad.”*

Igualmente, habrá que tener en cuenta las fórmulas establecidas para la concesión y renovación de los permisos de trabajo, establecidas en el artículo 38 de ley:

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

*“1. Para la concesión inicial del permiso de trabajo, en el caso de trabajadores/as por cuenta ajena, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.*

*2. El permiso de trabajo tendrá una duración inferior a cinco años y podrá limitarse a un determinado territorio sector o actividad.*

*3. El permiso de trabajo se renovará a su expiración si:*

- a. Persiste o se renueva el contrato u oferta de trabajo que motivaron su concesión inicial, o cuando se cuente con una nueva oferta de empleo en los términos que se establezcan reglamentariamente.*
- b. Cuando por la autoridad competente, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se hubiere otorgado una prestación contributiva por desempleo, por el tiempo de duración de dicha prestación.*
- c. Cuando el/la extranjero/a sea beneficiario/a de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral durante el plazo de duración de la misma.*
- d. Cuando concurren las circunstancias que se establezcan reglamentariamente. A partir de la primera concesión los permisos se concederán sin limitación alguna de ámbito geográfico, sector o actividad.”*

En lo relativo a los distintos tipos de permisos por cuenta ajena, debemos remitirnos al módulo 1.

Las modalidades contractuales establecidas en la normativa vigente son:

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

- Contrato indefinido  
Aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- Contrato indefinido de fijos-discontinuos  
El que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2005  
Fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores/as en situación de desempleo.
- Contratación de minusválidos/as  
Facilitar la integración laboral de los/as minusválidos/as.
- Contrato para el fomento de la contratación indefinida  
Facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y de empleados/as sujetos/as a contratos temporales.
- Contratos formativos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación
- Contrato para la formación  
La adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.
- Contrato en prácticas

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los/as trabajadores/as con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

- Contrato temporal para trabajadores/as desempleados/as en situación de exclusión social

Fomentar la contratación de los/as trabajadores/as desempleados/as en situación de exclusión social.

- Contrato de obra o servicio determinado

Se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción

Atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

- Contrato de interinidad

Sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, o cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

- Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

La contratación de trabajadores/as desempleados/as en sustitución de trabajadores/as que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

### - Contrato de relevo

El que se concierta con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un/a trabajador/a de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

### - Contrato de trabajo a tiempo parcial

Es el contrato de trabajo celebrado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable (de la misma empresa o centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice trabajo idéntico o similar).

### - Contrato de inserción

Los contratos que se celebraron con trabajadores/as desempleados/as inscritos en el Servicio Público de Empleo para participar en programas públicos para la realización de obras y servicio de interés general y social.

### - Contrato de trabajo en grupo

Es el contrato de trabajo celebrado entre el/la empresario/a y el/la jefe/a de un grupo de trabajadores/as considerado en su totalidad, no teniendo el/la empresario/a frente a cada uno/a de los/as miembros del grupo, los derechos y deberes que como tal le competen.

### - Contrato de trabajo a domicilio

Es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del/de la trabajador/a o en el lugar libremente elegido por éste/a y sin la vigilancia del/de la empresario/a.

**Derechos y deberes derivados de una relación laboral**

*Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:*

La presente Ley será de aplicación a los/as trabajadores/as que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador/a o empresario/a.

**Artículo 4. Derechos laborales**

1. Los/as trabajadores/as tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a. Trabajo y libre elección de profesión u oficio
- b. Libre sindicación
- c. Negociación colectiva
- d. Huelga
- e. Reunión
- f. Participación en la empresa

2. En la relación de trabajo, los/as trabajadores/as tienen derecho:

- a. A la ocupación efectiva.
- b. A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c. A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- f. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

### **Artículo 5. Deberes laborales**

Los/as trabajadores/as tienen como deberes básicos:

- a. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c. Cumplir las órdenes e instrucciones del/de la empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d. No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados por la ley.
- e. Contribuir a la mejora de la productividad.
- f. Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.

➤ **Unidad Didáctica 5: Materias transversales**

➤ **Igualdad de Género**

Por igualdad de género se entiende la aceptación y evaluación por igual de mujeres y hombres, así como de sus respectivas aportaciones a la sociedad.

En el trabajo con personas inmigrantes, este es un aspecto ineludible, ya que en muchos casos, las sociedades de las que provienen no presentan las mismas oportunidades para hombres y mujeres, siendo estas últimas las grandes perjudicadas, no solo en el ámbito laboral, sino también en el personal y familiar.

Tanta relevancia posee la igualdad de género, que constituye uno de los pilares fundamentales de las políticas de la Unión Europea, y por lo tanto es asumido por los países miembros como una prioridad.

**Mainstreaming de género**

Mainstreaming se ha traducido en España con el término "transversalidad". La definición del concepto según el Grupo de Expertos del Consejo de Europa es la siguiente:

*"El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas."*

**Género y mercado laboral**

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

Basta simplemente con consultar datos estadísticos para comprobar que, a pesar de haber mejorado la situación de la mujer en el mercado laboral en los últimos años, la tasa de desempleo femenino en España duplica la de los hombres.

La desigualdad laboral es manifiesta también en aspectos salariales y de temporalidad contractual.

De igual importancia es la segregación ocupacional. Por un lado, la segregación horizontal concentra a las mujeres en determinadas ramas profesionales y sectores como el de servicios o la administración pública. Por otro lado, la segregación vertical, que refleja una concentración en los sectores más bajos dentro de cada sector.

### **Discriminación positiva**

Se define como el reconocimiento normativo, tanto estatal como internacional, de ciertas medidas que suponen un trato desigual favorable para mujeres, como víctimas de situaciones de discriminación basada en el género.

Es importante trabajar la discriminación positiva en el trabajo con personas inmigrantes, ya que las mujeres inmigrantes están sometidas a una situación discriminatoria no solo por motivos de origen, económicos y sociales, sino también por motivos de discriminación de género.

#### ➤ **Otras materias transversales**

La relevancia de otras materias transversales vendrá determinada por las necesidades detectadas en cada caso. Aspectos como:

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

- Educación para la Salud
- Educación para la Convivencia
- Educación Medioambiental
- Educación Vial,...

Son interesantes para una intervención integral.

### **Educación para la Convivencia**

En un contexto social donde las raíces culturales de los y las individuos/as que conforman la población es cada vez más variado, es de importancia capital no perder de vista los procesos de integración y convivencia.

El fomento de valores como la tolerancia, empatía y respeto mutuo, tienen como objetivo regular este nuevo marco social.

Otros contenidos de especial importancia son los Derechos Humanos Universales, la Democracia o el civismo en general. Todos estos conceptos han de ser expuestos con claridad, ya que la persona recién llegada necesita conocer *"las reglas del juego"* de la sociedad de la que va a participar.

Esta formación para la convivencia no solo debe dirigirse hacia la población inmigrante, sino también hacia la población general.

### **Educación vial**

Citamos en el apartado de Formación Prelaboral del presente módulo, la importancia de realizar una formación específica en relación a la obtención del carné de conducir, tanto por la dificultad que pueden

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

encontrar las personas inmigrantes en su aprendizaje, como por la relevancia que tiene de cara al mercado laboral.

No obstante, es necesario realizar una valoración más amplia de este caso, ya que no solo es importante trabajar en la consecución del permiso de conducción sino también en la asimilación de la "cultura vial" española.

Existen una serie de países con los cuales existe un convenio para ejecutar canje de permiso de conducción. Estos países son: Andorra, Argentina, Bulgaria, Colombia, Corea del Sur, Chile, Ecuador, Japón, Marruecos, Perú, Rumania, Suiza y Uruguay.

Para los canjes de los permisos profesionales de Bulgaria, Argentina, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Marruecos y Chile, se exigirá la realización de pruebas adicionales que dependerán del país de origen.

El canje del permiso para circular en España, no se acompaña de acciones formativas o informativas que amortigüen las diferencias en hábitos y costumbres de conducción que existen entre los países de origen y el país de acogida, es por ello que debe existir un espacio que cubra este vacío formativo que existe en este asunto en la actualidad.

### **Educación para la Salud**

El concepto de salud varía de una cultura a otra. Dicho concepto se encuentra muy relacionado con el sistema de valores, ideológico y político, que mantiene un grupo o sociedad. Asimismo, cada grupo cultural entienden la enfermedad de modo distinto.

La salud evoluciona en función del desarrollo social y económico alcanzado por una sociedad. Es obvio que los objetivos relacionados con

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

la salud no son los mismos en los países desarrollados, donde la mayoría de los problemas tienen que ver con hábitos no saludables, que en muchos países no desarrollados en los que las condiciones mínimas de salud son inalcanzables.

Es por ello, que al igual que el resto de materias transversales que comentamos en la presente unidad, hablamos de un tema en el que las percepciones desde el país de acogida y desde el país de origen son diferentes, y por lo tanto, las personas inmigrantes deben ser conscientes y estar informadas de lo oportuno de estudiarlo y adoptar un punto de vista más global.

Entre los objetivos a alcanzar con este tipo de formación, se deben encontrar:

1. El conocer hábitos saludables que actúen como conductas preventivas
2. Proporcionar la información y el acceso a los recursos sociales existentes
3. Asumir responsabilidades y el control de muchas de las circunstancias que inciden en la salud

Entre los contenidos que pueden abordarse, destacarían los siguientes:

- Conductas saludables.
- Adicciones y hábitos nocivos (alcoholismo, drogas,...).
- Salud en el ámbito laboral.
- Alimentación y nutrición. Trastornos del comportamiento alimenticio.
- Sexualidad. Planificación familiar, enfermedades de transmisión sexual.

» **IDEAS CLAVES**

- ☞ Es imprescindible antes de empezar a buscar empleo, conocer exactamente cuál es nuestro perfil personal y profesional de cara a la consecución de un empleo, es decir, tenemos que identificar cuáles son nuestros conocimientos, experiencias,..., pero también cuáles son nuestras actitudes, aptitudes, valores, prioridades, etc.
- ☞ Podemos llamar Formación Prelaboral, a aquella formación que se presenta como fundamental y previa a la incorporación a un puesto de trabajo.
- ☞ *"El objetivo de la Formación Continua es mantener el empleo y la empleabilidad de la población ocupada, así como su promoción mediante la mejora, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, de lo cual se debe derivar la mejor competitividad de las empresas".*
- ☞ La homologación de títulos, diplomas o estudios cursados conforme a sistemas educativos extranjeros por los títulos equivalentes españoles de nivel no universitario, es el reconocimiento de su validez oficial en España.
- ☞ La convalidación de estudios extranjeros por cursos españoles de educación no universitaria supone la declaración de su equivalencia con los correspondientes españoles, a efectos de continuar los estudios en un centro docente español.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

- ☞ En la búsqueda de empleo, el primer recurso que tenemos es el de las personas conocidas en nuestro entorno más cercano. La mayoría de los puestos de trabajo se cubren a través de las redes de contacto.
- ☞ El Currículum Vitae es un documento fundamental en el proceso de búsqueda de empleo, en el se recogen los datos personales, la formación recibida (tanto reglada, como no reglada) y la experiencia laboral.
- ☞ La Carta de Presentación es aquella que se envía junto con el Currículum Vitae para ofrecer nuestra candidatura a un puesto de trabajo. En ella se destacan los aspectos más relevantes de nuestra trayectoria, que están relacionados con ese puesto.
- ☞ La selección de personal constituye el mecanismo a través del cual, las empresas o entidades cubren sus necesidades de personal. Se trata de un proceso de recogida y evaluación de candidaturas relativas a un puesto de trabajo por ellas ofertado y cuyo fin es la contratación de la persona que mejor se adecue al mismo.
- ☞ Por igualdad de género se entiende la aceptación y evaluación por igual de mujeres y hombres, así como de sus respectivas aportaciones a la sociedad. En el trabajo con personas inmigrantes, este es un aspecto ineludible, ya que en muchos casos, las sociedades de las que provienen no presentan las mismas oportunidades para hombres y mujeres, siendo estas últimas las grandes perjudicadas, no solo en el ámbito laboral, sino también en el personal y familiar.

» **AUTOEVALUACIÓN**

**1. Los Certificados de Profesionalidad...**

- a. Acreditan que la persona posee las competencias y los conocimientos necesarios para el desempeño de una profesión.
- b. Acreditan que la persona debe mejorar sus competencias y conocimientos necesarios para el desempeño de una profesión.
- c. Acreditan que la persona no posee las competencias y los conocimientos necesarios para el desempeño de una profesión.

**2. El Contrato en Prácticas...**

- a. Atiende a circunstancias excepcionales del mercado.
- b. Facilita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- c. Ninguna de las dos es correcta.

**3. ¿En que consiste el Despeje de Interrogantes?**

- a. Es una de las fases de la entrevista laboral y consiste en el turno de la persona candidata para realizar aquellas consultas relacionadas con la empresa, con las condiciones laborales del puesto, con el resultado del proceso de selección, etc.
- b. Es una fase previa a la entrevista laboral, donde debemos buscar información sobre la empresa, el puesto solicitado, etc.
- c. Es una fase posterior a la entrevista laboral en la cuál hacemos balance del desarrollo de la misma.

**4. ¿Qué es el Europass?**

- a. Un permiso que nos permite circular libremente por el Espacio Económico Europeo.

## **MÓDULO 4: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES**

- b. El modelo oficial de Currículum Europeo.
- c. El modelo oficial de Carta de Presentación Europea.

### **5. Una Empresa de Trabajo Temporal...**

- a. Es aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter indefinido, trabajadores/as por ella contratados/as.
- b. Es aquella cuya actividad consiste en seleccionar a trabajadores/as para otra empresa usuaria.
- c. Es aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores/as por ella contratados/as.

### **6. ¿En qué consiste la Homologación de títulos?**

- a. Es el reconocimiento de su validez oficial en España.
- b. Supone la declaración de su equivalencia con los correspondientes españoles, a efectos de continuar los estudios en un centro docente español.
- c. Ninguna de las anteriores es correcta.

### **7. El Contrato por Obra o Servicio, se concierta para...**

- a. Se concierta para la realización de una obra de edificación o la prestación de servicios hosteleros.
- b. Pretende acercar la igualdad de género al ámbito laboral.
- c. Se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

**8. Los Talleres de Empleo...**

- a. Se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los/as desempleados/as de dieciséis a veinticinco años, con la finalidad de facilitar su inserción.
- b. Se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los/as desempleados/as de veinticinco años o más, con la finalidad de facilitar su inserción.
- c. Se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los/as desempleados/as de cuarenta y cinco años o más, con la finalidad de facilitar su inserción.

**9. Entre las pruebas que se utilizan para la selección de personal, destacan...**

- a. Los tests psicotécnicos, las pruebas profesionales y las dinámicas de grupo.
- b. Los reconocimientos médicos.
- c. Ambas son correctas.

**10. La Formación Prelaboral, es aquella...**

- a. Formación que se presenta como fundamental y previa a la incorporación a un puesto de trabajo.
- b. Formación que se presenta como fundamental y posterior a la incorporación a un puesto de trabajo.
- c. Formación que se presenta como fundamental y continua al puesto de trabajo.

» **SUPUESTO PRÁCTICO 1**

Soadia nació en Marruecos. Tiene 22 años y reside en España desde hace 2 con unos familiares. Tiene un permiso de trabajo B inicial. No ha trabajado desde que llegó a España, habiéndolo hecho anteriormente en su país en una tienda de comestibles apenas unas horas al día.

En este momento, Soadia está decidida a realizar una búsqueda activa de empleo, pero desconoce por dónde empezar.

**Diseña un itinerario de inserción adecuado para Soadia.**

» **SUPUESTO PRÁCTICO 2**

Enumera una serie de contenidos que consideres importante incluir en la programación de un curso de formación prelaboral “Habilidades Personales y Sociales para el Empleo”.

