



**INCLUSIVE+**  
Inclusive & Practical Assessment Tools for Guidance Practitioners



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



# Inclusive+

*Herramientas inclusivas y prácticas de  
evaluación para orientadores laborales*

**2018-1-ES01-KA204-050779**

---

## **Informe de investigación transnacional: Habilidades básicas de empleabilidad para la integración laboral de adultos poco cualificados**

---

***Marzo, 2019***

Este informe de investigación transnacional: *Las "habilidades básicas de empleabilidad" para la integración laboral de adultos poco cualificados* se ha desarrollado en el marco del proyecto "Herramientas inclusivas y prácticas de evaluación para orientadores laborales - 2018-1-ES01-KA204-050779". El informe de investigación transnacional está abierto y disponible para cualquier parte interesada.

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede hacerse responsable de cualquier uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.



Inclusive & Practical  
Assessment Tools  
for Guidance Practitioners





# INCLUSIVE+

Inclusive & Practical Assessment Tools for Guidance Practitioners



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



## **Editor:**

Amandine Bonnel, CESIE (IT)

## **Coautores:**

Rosina Ndukwe, CESIE (IT)

Viorica Ghinea, Asociatia Consultantilor si Expertilor en Economie Sociala Romania (RO)

Michaela Bacskorova, Europersonal (SK)

Maria Rubio, Fundación Coremsa (ES)

Emma Humphrey y Babett Csokán, Inova Consultancy LTD (GB)





## Contenido

Introducción .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Metodología .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Perfil de los participantes.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Resultados de la investigación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1. Habilidades clave.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.1. Formación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2. Habilidades blandas .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3. Habilidades duras.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4. Macrocategorías clave de competencias: análisis de los cuestionarios .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5. Aficiones e intereses .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. Principales desafíos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.1. Factores externos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2. Desafíos relacionados con la psicología y el comportamiento .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3. Conclusiones.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Referencias.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 1 – Directrices de investigación transnacional.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 2 – Cuestionario .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>





Este informe de investigación transnacional: *Las “habilidades básicas de empleabilidad” para la integración laboral de adultos poco cualificados* se ha desarrollado en el marco del proyecto “Herramientas inclusivas y prácticas de evaluación para orientadores laborales - 2018-1-ES01-KA204-050779”. El informe está abierto y disponible para cualquier parte interesada.

## Introducción

Inclusive+ es un proyecto de dos años de duración liderado por Fundación Coremsa (España) en consorcio con cuatro socios más de Italia (CESIE), Rumania (Asociatia Consultantilor si Expertilor in Economie Sociala Romania), Eslovaquia (Europersonal & Servis s.r.o) y Reino Unido (Inova Consultancy LTD), financiado por el Programa Erasmus+ (Colaboraciones Estratégicas en el campo de la educación para adultos) de la Unión Europea. El consorcio está compuesto por una asociación de varios agentes de países con una tasa muy elevada de personas poco cualificadas y de desempleo entre esta población. Junto con los contextos nacionales, el consorcio se basa en una experiencia rica y diversa de los socios, que tienen diferentes perfiles. En primer lugar, en la asociación participan organizaciones que son profesionales intermediarios (Fundación Coremsa, Europersonal), organizaciones que imparten formación para profesionales intermediarios y/o adultos poco cualificados (Fundación Coremsa, Europersonal, Inova, ACE-ES, CESIE), organizaciones con experiencia en el diseño de nuevos materiales de formación (todos ellos) y organizaciones que aplican metodologías innovadoras y que están dispuestas a transferir su conocimiento a otras instituciones (Inova).

El proyecto tiene como objetivo mejorar la integración en el mercado laboral de personas poco cualificadas mediante la mejora y la ampliación de las herramientas de apoyo existentes para profesionales intermediarios. Para alcanzar este objetivo, los socios proporcionarán herramientas inclusivas y prácticas para ayudar a los profesionales intermediarios a identificar las actitudes, habilidades y competencias de sus clientes, como un primer paso para un enfoque hecho a medida, más empático y eficiente de la contratación y el asesoramiento. Con el objeto de diseñar un plan orientado a la mejora de las cualificaciones profesionales de los adultos con baja cualificación es necesario comenzar con métodos de evaluación apropiados.





Por lo tanto, la asociación creará Fichas de Evaluación de Competencias para Adultos Poco Cualificados, que consistirá en un método de selección de perfiles diseñado especialmente para el asesoramiento para poco cualificados/con bajo nivel de cualificación para identificar sus "habilidades básicas de empleabilidad". A continuación, se adaptará e implementará en todos los países socios el Programa de Formación para Profesionales Intermediarios *Career Circles™*, que combina los principios del aprendizaje en acción, el *coaching* y de tutoría entre pares concebidos por Inova. Por último, la Guía para el Moderador ayudará a los profesionales a sacar el máximo provecho de las herramientas producidas. Estos instrumentos participarán en la necesidad de Europa de contar con una mano de obra formada y cualificada para hacer frente a los retos económicos y competitivos del futuro, al mismo tiempo preparada para las múltiples habilidades y competencias necesarias para satisfacer las cambiantes demandas profesionales actuales y futuras.

## Metodología

Este informe de investigación transnacional combina métodos cuantitativos y cualitativos de recogida y análisis de datos. El tema de la investigación son las "habilidades básicas de empleabilidad" para adultos poco cualificados en los cinco países socios. Para producir Fichas de Evaluación de Competencias, fue necesario identificar las habilidades fundamentales que los adultos poco cualificados necesitan para integrarse en el mercado laboral con mayor facilidad. Dado que la herramienta también debería incluir fichas sobre las aficiones e intereses que sirvan para saber más sobre las habilidades de estas personas, la investigación tiene como objetivo entender en qué habilidades sería útil centrarse mientras se desarrollan las fichas.

Se han empleado dos herramientas principales para recopilar información:

- **Cuestionarios** sobre las competencias clave necesarias para los adultos poco cualificados y la dificultad de evaluar a cada uno de ellos se han distribuido a cada encuestado. Basado en las "Competencias clave para el Aprendizaje permanente, Marco de Referencia Europeo" de la DG EAC, tiene como objetivo seleccionar y





clasificar las competencias con el fin de identificar aquellas en las que es necesario estar centrado en el desarrollo de la herramienta.

- **Grupos de debate y entrevistas cualitativas semiestructuradas** con orientadores profesionales, empresas, profesores, personal de la ONG experto en la educación y la integración al mercado laboral de los adultos poco cualificados en los 5 países socios. El objetivo de las preguntas era profundizar y explicar los datos recogidos en los cuestionarios mediante una información más detallada y una justificación, y abordar cuestiones que no encajan para nada en un cuestionario, como los desafíos a los que se enfrentan en su práctica diaria.

Algunos socios han utilizado técnicas adicionales en una decisión común de la asociación frente al desafío de reunir al menos a 10 profesionales en solo una o incluso dos sesiones de grupos de debate. Por lo tanto, se han recogido algunos datos a través de formularios de Google, e-mails o por teléfono.

El uso del enfoque mixto de métodos cualitativos y cuantitativos aporta numerosas ventajas para el análisis de los principales objetivos de investigación del informe, ya que permite, por una parte, obtener datos claros y precisos y, por otra, sustituirlos en su contexto con el fin de interpretarlos correctamente.

## Perfil de los participantes

En total, participaron 61 profesionales en la investigación: 25 formaron parte de los grupos de debate, 6 en las entrevistas en persona, 5 por teléfono, 9 por e-mail y 16 a través de formularios de Google. Esta diversidad de métodos les permitió a los socios llegar a más personas del objetivo previsto (50 profesionales).

Son todos los profesionales que han tratado con adultos poco cualificados. Son profesores de universidad, educadores, empleados/ presidente/ directores de proyectos/ voluntarios/ pasante en una ONG u organizaciones de orientación laboral públicas/privadas, consejeros de formación profesional, psicólogos, reclutadores (expertos y empresarios activos de Recursos Humanos en los campos catering, manufactura, agricultura y construcción, distribución maquinaria, almacenamiento y entrega de mercancías), técnicos de inserción socio laboral, trabajadores y formadores sociales, orientadores profesionales y entrenadores. Esta diversidad de perfiles ofreció





una oportunidad para recopilar información de dos categorías principales que pueden tener diferentes puntos de vista sobre las habilidades fundamentales que necesitan los adultos poco cualificados: por un lado, algunos participantes ayudan a los adultos poco cualificados a hacer su CV, encontrar un trabajo y/o desarrollar sus habilidades básicas. Por otro lado, los reclutadores intentan evaluar sus habilidades durante el proceso de selección.

Por último, algunos profesionales también trabajan específicamente con migrantes, cuya situación particular puede dar lugar a desafíos y habilidades necesarias que difieren de los que se requieren para adultos locales poco calificados.

## Resumen por país

<b>País</b>	<b>Métodos usados</b>	<b>Número de participantes</b>	<b>Porcentaje de reclutadores</b>	<b>Porcentaje de profesionales que apoyan a los adultos poco cualificados</b>
Italia	Grupos de debate, entrevistas, teléfono	11	18.18 %	81.82 %
Rumania	Grupos de debate, e-mail, teléfono	12	0.00%	100%
Eslovaquia	E-mail, teléfono	8	87.5 %	12.5 %
España	Formulario de Google	16	43.75 %	56.25 %
Reino Unido	Grupos de debate	14	0,00%	100%





## Resultados de la investigación

Los resultados de la investigación se elaboran en dos áreas principales: las habilidades básicas de empleabilidad y los principales desafíos a los que se enfrentan los profesionales intermediarios al evaluar las competencias de los adultos poco cualificados.

El análisis incluye datos y pruebas de dos partes de la investigación: los cuestionarios y las entrevistas. Los datos cuantitativos del cuestionario han sido analizados en función de las respuestas de las entrevistas que a menudo proporcionaron una explicación para ello.

### 1. Competencias clave

#### 1.1. Contexto

Los sectores en los que los adultos poco cualificados pueden encontrar trabajo son similares en los países socios: son trabajos poco remunerados caracterizados con frecuencia por labores de ejecución simple y/o trabajos que requieren de esfuerzo físico.

En **España**, la mayoría de los trabajos disponibles están relacionados con labores de limpieza, cuidados personales o con el sector de servicios (catering).

La oferta es bastante similar en **Rumania**, donde los adultos poco cualificados pueden esperar integrarse en el mercado laboral como agentes de limpieza, sanidad o de seguridad, trabajadores sin cualificación, cuidadores de ancianos o conductores de furgoneta y camioneros. También pueden tener acceso a trabajos temporales y/o sin cualificación requerida en la industria textil, alimentaria o de la construcción.

En **Italia**, están en el sector de limpieza/mantenimiento, en el sector de catering, en la agricultura (durante la temporada de cosecha, y es posible que sea sin ningún contrato laboral), en el campo de servicios a individuos, de marketing cara a cara, de eliminación de residuos o en trabajos de aplicación informática (ej. puestos que solo implican el registro de información). Los participantes identificaron algunos puestos específicos que a menudo se ofrecen a sus clientes, como obreros, repartidores, almacenistas, guardias de seguridad,





porteros (ej. discotecas), teleoperadores, trabajadores sociales de alimentos, dependientes, recepcionistas.

En el **Reino Unido**, los adultos poco cualificados pueden encontrar trabajo en sectores similares como el de la construcción y la fabricación, distribución, embalaje, cuidado, limpieza de calles, centros de asistencia, reparto, recepción y catering, venta a domicilio y recaudación de fondos. Asimismo, pueden tener la oportunidad de trabajar en talleres de lavado y trabajar como asistentes a la docencia/apoyo a la enseñanza. En general, tienden a implicar trabajo manual, horarios laborales huraños o trabajo estacional inestable, con remuneración por comisión (y objetivos inalcanzables).

En **Eslovaquia**, los adultos poco cualificados son más propensos a conseguir un puesto como trabajadores de venta al por menor, herreros y maquinistas (como operarios y ensambladores), trabajadores y peones agrícolas y trabajadores primarios (ej. técnicos, limpiadores, ayudantes, preparación de comida, agricultores forestales, etc.). También pueden trabajar entregando mercancías o desempeñar labores de reponedor.

En cuanto al sector empresarial, parece que solo puede ayudar de manera relativa a los adultos poco cualificados a integrarse en el mercado laboral. Por un lado, podrían usar sus aficiones o experiencia previa, en especial, en el caso de los migrantes para crear productos y venderlos. Por otro lado, empezar y gestionar un negocio necesita de habilidades y conocimientos de los que estos adultos carecen a menudo (ej. habilidades financieras y de contabilidad, conocimiento y entendimiento de la legislación específica) lo que les dificulta hacerlo sin el apoyo de alguien que tenga más experiencia.

No obstante, las habilidades empresariales pueden ayudar cuando se busca trabajo y se consideran muy útiles para integrarse en el mercado laboral.

## 1.2. Habilidades blandas

En todos los países socios, los participantes convinieron de manera global que las habilidades blandas son el tipo más importante de habilidades para encontrar trabajo teniendo poca cualificación. Recalaron repetidamente que son las más difíciles de evaluar.





Todas las organizaciones recopilaron datos similares en relación con las habilidades blandas que son fundamentales para encontrar un puesto de trabajo. Estas habilidades se pueden recopilar en tres categorías principales:

Competencias sociales	Competencias personales	Competencias digitales
<ul style="list-style-type: none"> <li>- capacidad para comunicarse en la lengua nacional</li> <li>- trabajo en equipo</li> <li>- alfabetización</li> <li>- escritura</li> <li>- disponibilidad</li> <li>- empatía/amabilidad</li> <li>- confiabilidad</li> <li>- puntualidad</li> <li>- positividad</li> <li>- capacidad para seguir las reglas</li> <li>- aceptación de los comentarios</li> <li>- capacidad para manejar situaciones difíciles y conflictos</li> <li>- cordialidad</li> <li>- escucha activa</li> <li>- comprensión de cómo comportarse en el puesto de trabajo</li> <li>- tolerancia</li> <li>- habilidades de atención al cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adaptación (junto con una competencia intercultural en el caso de los migrantes)</li> <li>- capacidad de organización</li> <li>- ganas de descubrir y aprender</li> <li>- motivación</li> <li>- flexibilidad</li> <li>- resiliencia/perseverancia</li> <li>- precisión y atención a los detalles</li> <li>- habilidades básicas para resolver problemas</li> <li>- gestión del estrés</li> <li>- sentido de la responsabilidad</li> <li>- profesionalidad</li> <li>- paciencia</li> <li>- capacidad de seguir un horario, gestión del tiempo</li> <li>- confianza en sí mismo</li> <li>- autoconciencia</li> <li>- capacidad y deseo de alcanzar los objetivos</li> <li>- tomar iniciativas</li> <li>- evaluar y asumir riesgos</li> <li>- trabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- buscar en Internet</li> <li>- uso del teléfono</li> <li>- uso de un correo</li> <li>- uso de redes sociales</li> <li>- utilización básica de un ordenador</li> <li>- uso de aplicaciones básicas y programas</li> <li>- capacidad para escribir</li> <li>- hacer un CV</li> <li>- capacidad para aprender cómo utilizar un software básico</li> </ul>





Las habilidades digitales siempre se han considerado importantes, incluso para adultos poco cualificados. Los participantes insistieron en el hecho de que solo las habilidades básicas son cruciales en este campo. Si no tienen todas las competencias mínimas digitales, al menos deberían tener una actitud positiva hacia el software digital y el deseo de aprender a utilizarlo, ya que puede ser una herramienta inevitable para su trabajo (ej., algunos empleadores de la industria del catering subrayaron que sus camareros tienen que usar una *tablet* para tomar los pedidos de los clientes). Los que más se preocupan por la falta de habilidades digitales son las personas mayores de 50 años.

Cuando se trata de una motivación que se considera una habilidad crucial, los adultos poco cualificados a menudo carecen de ella. De hecho, parece que necesitan apoyo para seguir estando motivados con el fin de ampliar sus oportunidades e inscribirse en cursos de formación. La presión económica y su situación personal son tales que se centran más en el corto plazo que en el largo plazo y favorecen una recompensa inmediata. No ven que hay más o mejores oportunidades laborales para progresar si siguen aprendiendo, ya que la tasa de desempleo también es elevada, o incluso más elevada para los trabajadores más cualificados. Por lo tanto, pueden estar motivados a realizar formaciones de corto plazo relacionadas directamente con un trabajo, pero rechazan formaciones largas o teóricas. En el caso de los migrantes es incluso peor: aunque estén muy motivados a seguir clases de italiano que les ayude a conseguir un permiso de residencia, a menudo están motivados no a estudiar sino a trabajar, lo que les lleva a aceptar el primer puesto que se les ofrece. Esta falta de motivación para mejorar su nivel educativo está probablemente relacionada con una falta de seguridad en sí mismos: los adultos poco cualificados a menudo creen que no están capacitados para estudiar, que no lo conseguirán.

### 1.3. Habilidades duras

Aunque parezcan menos importantes que las habilidades blandas por los tipos de trabajo que se les ofrecen, algunas habilidades duras pueden ayudar considerablemente a los adultos poco cualificados a encontrar un trabajo.

La información recopilada muestra que lo ideal es que el adulto poco cualificado reciba alguna formación específica sobre el puesto de trabajo ofrecido o tenga alguna experiencia previa, pero como mínimo debería querer aprender operaciones específicas del puesto de trabajo, ya que pueden aprenderlas rápidamente si están dispuestos a hacerlo.





Dado que estas habilidades dependen en gran medida del sector profesional, algunas habilidades correspondientes a los sectores a los que es más probable que los adultos poco cualificados tengan acceso incluyen:

- manual de competencias generales
- conocimientos básicos generales de mecánica
- habilidades básicas de venta, capacidad para trabajar por turnos
- gestión de almacenes
- habilidades de conducción
- sistemas de almacenamiento
- maquinaria pesada
- conocimientos de catálogo de piezas
- habilidades básicas de matemáticas
- conocimiento de las principales normas higiénicas y alimentarias (ej., en Italia se exige al HACCP para trabajar en el sector del catering, a veces incluso para limpiar la cocina)
- conocimientos básicos de cuidado: desinfección de una herida, lavar a niños o ancianos (para cuidadores o niñeras)

Por lo general, se requiere tener carné de conducir y estar en forma físicamente. Al buscar trabajo, algunos participantes observaron que también es importante conocer la legislación laboral nacional y el funcionamiento del mercado laboral local y ser consciente de la existencia de servicios para ayudar a los desempleados a encontrar trabajo.

#### 1.4. Macro categorías clave de competencias: análisis de los cuestionarios

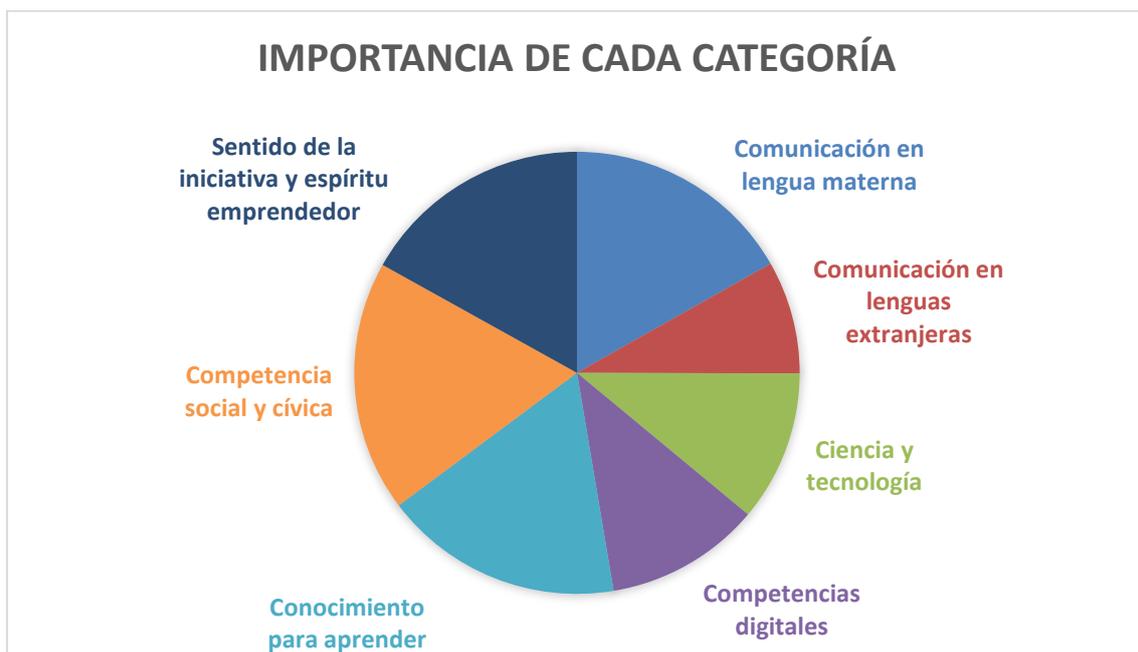
De acuerdo con las “Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente, Marco de Referencia Europeo”<sup>1</sup> de la Dirección General de Educación y Cultura, las competencias se han dividido en siete categorías. Los socios recogieron datos similares en sus países, aunque pueden apreciarse pequeñas diferencias. Sin embargo, la muestra y estas diferencias son demasiado pequeñas para sacar conclusiones reales sobre los contextos locales. Las únicas diferencias significativas observadas entre países se refieren a la

<sup>1</sup> Dirección General de Educación y Cultura, competencias clave para el aprendizaje permanente –Un Marco de Referencia Europeo. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2007. <<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>>





necesidad de interesarse por las lenguas extranjeras, que es mucho menor en el Reino Unido y Rumania que en España, y a las competencias empresariales, para las que las opiniones están mucho más calificadas en Rumania y Eslovaquia que en los demás países socios. Los resultados del cuestionario reflejan lo que se había ido diciendo durante los debates y permitió a los socios tener una visión global de las competencias que necesitan los adultos poco cualificados, prestando especial atención a las macro categorías.



Fuente: Datos obtenidos de los cuestionarios

El cuestionario confirma que la capacidad para comunicarse en la lengua madre (lengua de la sociedad de acogida en el caso de los migrantes) es absolutamente crucial para integrarse en el mercado laboral. Muestra que los profesionales son casi unánimes en este aspecto. En consecuencia, estas competencias tienen que ser evaluadas, pero, según los participantes, ellos tienen un nivel de dificultad de evaluación fácil y moderada.

Por el contrario, las respuestas indican que las lenguas extranjeras no son necesarias. En Italia, los profesionales explicaron que puede ser una ventaja conforme al sector laboral (ej., se puede requerir en el sector turístico), pero generalmente no es un criterio.

Con respecto a las categorías incluidas en la categoría de Ciencia y Tecnología, los profesionales tienen opiniones mucho más calificadas, ya que sólo un poco más de la mitad de ellos consideran que son relevantes en el contexto de los adultos poco cualificados.





La misma observación se puede hacer en las habilidades digitales, pero algunas de ellos parecen más importantes que otros. Los profesionales dieron sus puntos de vista durante los debates sobre las habilidades: piensan que es fundamental tener habilidades digitales básicas o, al menos, las ganas de descubrir y aprender en este campo para conseguir un trabajo para un adulto poco cualificado. Es posible que se necesiten más habilidades para trabajos específicos, pero no en general. Detectan que tienen un nivel de dificultad de evaluación fácil y moderada.

Las opiniones de los profesionales son mucho más contundentes cuando se trata de habilidades de conocimiento para aprender. Muchas de ellas han sido citadas durante el debate como habilidades cruciales como la flexibilidad o la adaptación. Se considera que tienen un nivel de dificultad de evaluación fácil y moderada.

Las opiniones son también casi unánimes con respecto a las habilidades sociales y cívicas. Puede explicarse en parte por los puestos de trabajo ofrecidos a los adultos poco cualificados, en particular en los sectores sanitarios o de turismo, que requieren tener buenas relaciones con los demás. Estas habilidades son bastante difíciles de evaluar.

Por último, las habilidades empresariales son también muy importantes según los profesionales. Algunos reclutadores y orientadores expertos han confirmado que algunas de ellas son útiles en el lugar de trabajo, mientras que otras ayudan en el proceso de búsqueda de trabajo. Estas habilidades también son muy difíciles de evaluar.

N°	Competencia	Número de profesionales a quien les parece relevante	Número de profesionales a quien no les parece relevante	Número de profesionales que lo consideraron... para evaluar				
				Muy difícil	Difícil	Ni fácil ni difícil	Fácil	Muy fácil
Comunicación en la lengua materna								
1.	Capacidad para comunicarse tanto oralmente como por escrito	57	3	0	6	9	29	16
2.	Disposición al diálogo crítico y constructivo	38	23	3	28	11	17	1





3.	Interés por la interacción con los demás y por establecer relaciones interpersonales	51	9	1	16	19	19	2
Comunicación en lenguas extranjeras								
4.	Interés en la curiosidad por las lenguas y la comunicación intercultural	24	37	6	16	14	14	8
Ciencia y Tecnología								
5.	Aritmética y capacidad para usar y manejar herramientas tecnológicas, máquinas y datos científicos para alcanzar un objetivo o llegar a una decisión/conclusión basada en evidencias	34	26	5	11	23	18	3
6.	Capacidad para aplicar los conocimientos y la tecnología a las necesidades humanas	30	29	6	24	15	12	1
Competencia digital								
7.	Conocimiento de las principales aplicaciones del ordenador	40	21	3	10	8	28	10
8.	Comprensión de las posibilidades y riesgos de Internet y de la comunicación a través de medios electrónicos	35	25	4	17	14	17	4
9.	Entender cómo las TIC pueden apoyar a la creatividad y a la innovación	21	39	7	22	15	13	1
10.	Conciencia de los principios éticos y legales para el uso de las TIC en el lugar de trabajo	26	34	5	26	22	7	0
11.	Capacidad para buscar, recoger y procesar información y usarla de manera crítica y sistemática	28	32	5	32	14	5	2
12.	Actitud positiva hacia la información disponible	47	11	2	13	20	23	2
Conocimiento para aprender								
13.	Comprensión de las estrategias de aprendizaje preferidas de cada uno	43	17	12	18	16	12	2
14.	Perseverancia	56	1	4	21	19	14	3





15.	Autonomía	54	6	0	17	17	21	5
16.	Autodisciplina	52	8	3	12	26	16	3
17.	Pensamiento crítico y creativo	38	22	6	21	17	9	3
18.	Autoconfianza	48	10	2	24	18	11	5
19.	Flexibilidad y adaptación	55	5	2	22	15	16	4
20.	Capacidad para seguir las normas/instrucciones	58	2	1	13	24	16	6
<b>Competencia social y cívica</b>								
21.	Entender los códigos de conducta y las formas generalmente aceptados en diferentes sociedades y entornos (ej., en el trabajo)	57	3	7	20	18	12	3
22.	Conciencia de los conceptos básicos relativos a individuos, grupos, organizaciones laborales, igualdad de género, la no discriminación, la sociedad y la cultura	52	8	9	26	18	6	0
23.	Capacidad para mostrar tolerancia	54	6	9	23	13	12	0
24.	Capacidad de expresar y entender diferentes puntos de vista	55	5	2	24	18	13	3
25.	Capacidad para negociar y generar confianza	50	9	5	25	15	11	3
26.	Capacidad para sentir empatía	50	9	6	21	17	11	4
27.	Capacidad para lidiar con el estrés y la frustración y para expresarlos de forma constructiva	56	4	8	31	10	9	2
28.	Capacidad para valorar la diversidad y respetar la de otros	54	5	6	26	15	10	2
29.	Confiabilidad	52	6	6	20	16	13	4
<b>Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor</b>								
30.	Capacidad para trabajar de manera individual o en equipo	58	2	4	21	16	19	1
31.	Capacidad para considerar e identificar los puntos fuertes y	46	14	9	24	14	10	3





	débiles de cada uno							
32.	Capacidad para evaluar y asumir riesgos	41	19	8	20	20	12	0
33.	Actitud de iniciativa, pro actividad, independencia e innovación	42	18	7	18	15	18	2
34.	Capacidad para resolver un problema	52	8	2	21	18	16	2
35.	Motivación y determinación para cumplir objetivos	55	5	5	22	14	13	6

Se pudo observar que, en varias ocasiones, los entrevistados no decidieron si una competencia era o no relevante, aunque hay unas pequeñas diferencias en el número total de encuestados para ciertas competencias.

## 1.5. Aficiones e intereses

Uno de los contenidos de la herramienta debería ser el Conjunto de Talentos que estará formado por aficiones e intereses que pueden favorecer el descubrimiento de las capacidades potenciales y las competencias ocultas de los adultos poco cualificados. En general, a los profesionales les gustó esta idea de presentar atención a las aficiones para detectar más competencias que puedan ayudar a encontrar un trabajo u orientar a un curso de formación profesional adaptado para mejorar la empleabilidad. De hecho, subrayaron el hecho de que muchos jóvenes encuentran su camino gracias a sus aficiones (ej., trabajos en el campo de la informática).

Los participantes dieron ejemplos de aficiones que los adultos poco cualificados son susceptibles de tener y pueden ayudar a identificar sus habilidades:

- Deportes y juegos en equipo: por lo general ayudan a desarrollar el espíritu de iniciativa y el espíritu de equipo y, al involucrar el contacto con otras personas, este tipo de actividades les ayuda a mejorar su comunicación oral y a construir relaciones. También aumentan los niveles de motivación y realización personal. El juego y los logros personales en cualquier afición o deporte se reflejarán en el ambiente de trabajo. Si alguien es capaz de fijar objetivos personales y comprometerse a alcanzarlos en su tiempo libre, con el nivel adecuado de empoderamiento y delegación, podrá hacer lo mismo en el trabajo.





- Artesanías, decoración y, en general, actividades artísticas y creativas: pueden proporcionar a los adultos poco cualificados habilidades creativas y/o manuales que pueden conducir a un trabajo, a una formación en el sector de la artesanía (ej., sastrería, alfarería, etc.) o convertirse en una oportunidad empresarial. También puede aumentar la capacidad de prestar atención a los detalles.
- Dibujo/música/teatro: estas actividades pueden ayudar a expresar las propias emociones de una manera no conflictiva.
- Idiomas: pueden proporcionar oportunidades de trabajo (ej., en Italia, algunos migrantes se convirtieron en mediadores culturales).
- Cuidado de animales, jardinería: involucra cuidar, respetar algunas limitaciones y horarios.
- Jugar al ajedrez: ayuda a mejorar el pensamiento crítico.
- Yoga: puede revelar buenas habilidades para manejar el estrés.
- Lectura: puede mejorar la concentración y puede ayudar a aprender el idioma nacional en el caso de los migrantes o a mejorar la comunicación escrita en la lengua materna de los locales.
- Cocinar y hornear: puede ayudar a guiar a los adultos poco cualificados que les guste y son buenos en ello hacia un curso de formación para encontrar un trabajo en el sector del catering.
- Voluntariado: favorece el espíritu de equipo, proporciona habilidades sociales y, por lo general, causa una impresión positiva en los empresarios.
- Jugar a videojuegos: algunos como Fortnite, Minecraft, los SIMS..., donde el usuario necesita administrar los recursos disponibles, jugar en situaciones en cooperación, negociar, etc..., todo en un formato avanzado y visual que cada día tiene más en común con las aplicaciones de trabajo. Cuando se juega a juegos de ordenador, pueden mejorar sus habilidades organizativas, la solvencia de problemas y las habilidades de gestión del tiempo. Otros juegos como el póker online facilita el desarrollo de competencias matemáticas y la mejora de las competencias de evaluación de riesgo.
- Los Juegos Sociales mejoran la comunicación y el trabajo en equipo. Algunos juegos pueden mejorar la autoconfianza. Por ejemplo: Cooking fever (gestión del tiempo), War craft y similares (Optimación del Tiempo y de los Recursos, Trabajo en Equipo y Liderazgo).





- Música: puede ayudar a los adultos poco cualificados a mejorar sus competencias lingüísticas (ej., si ven videos de canciones en inglés con subtítulos).
- Uso de Redes Sociales: puede contribuir a la integración y motivación de los trabajadores en el lugar de trabajo. También puede llevar a las personas a ser autónomos, como youtubers/vloggers/bloggers.
- Pasión por el maquillaje y la peluquería: podría ayudar a identificar un interés y un talento para guiar a adultos poco cualificados hacia un breve curso de formación para ser maquillador/peluquero.
- Actividades en el mar como navegar, pilotar barcos: pueden permitir la adquisición de competencias técnicas que puedan conducir a un trabajo, en particular en las regiones donde hay un alto turismo marítimo. Como estas actividades proporcionan habilidades específicas que no cualquiera tiene, puede elevar la autoestima de los adultos poco cualificados. También podría facilitar la mejora de las habilidades de solvencia de problemas, evaluación y asunción de riesgos y de conocimiento para aprender.
- Actividades en la montaña: conocer bien la montaña y en general la naturaleza puede facilitar la búsqueda de trabajo, sobre todo en el sector turístico (ej., guía de montaña).
- Interés en motocicletas y coches: proporciona competencias técnicas que pueden conducir a un trabajo, de manera directa o a través de un curso de formación adicional (mecánica, electrónica, etc.).

Estas aficiones y actividades pueden ayudar a desarrollar y mejorar algunas habilidades consideradas como fundamentales por los profesionales como el espíritu del equipo, seguridad y motivación. Además, los empresarios subrayaron el hecho de que si el trabajo de los adultos poco cualificados está directamente relacionado con una afición o un interés, se convierte en una ventaja para ellos, ya que aumenta la curiosidad y entonces les ayuda en su práctica profesional.

## 2. Principales desafíos

### 2.1. Factores externos





En primer lugar, la investigación reveló que las habilidades blandas son más difíciles de evaluar que las duras. Para identificar las habilidades duras de sus clientes, los profesionales pueden consultar las cualificaciones, el trabajo previo y la experiencia laboral. Por el contrario, las habilidades blandas se pueden desarrollar mediante experiencias laborales previas pero también gracias a las aficiones, intereses o la personalidad y más aún en contextos formales, no formales e informales, y la validación y reconocimiento de esas habilidades es aún un problema en los países europeos. Por lo tanto, suele haber una falta de tiempo para evaluar las habilidades blandas porque se requiere tener tiempo que emplear, para observar (preferentemente de manera directa el trabajo, porque las competencias que faltan se pueden identificar solo un ambiente de trabajo) y conocer a las personas. Los profesionales que tienen la oportunidad de seguir a estos adultos a largo plazo y verles en otros contextos (ej., profesionales de ONG pueden tener esta oportunidad) y afirmar que les ayuda a guiar de mejor manera a los beneficiarios hacia una formación determinada o trabajo puesto que es más sencillo identificar sus habilidades blandas. Como la evaluación de las habilidades blandas siempre requiere de observación, el informe eslovaco sugiere que la mejor evaluación es la que se lleva a cabo con independencia del juego de roles.

También parece que los adultos poco cualificados no son capaces de evaluar sus propias habilidades, y no son conscientes de lo que son capaces de hacer. Esto es un desafío para los profesionales que resaltar las competencias de sus clientes, pero que también tienden a tener dificultades manejando la conversación con el fin de encontrar dichas habilidades, enterradas entre aficiones y otras actividades que no se clasifican como una profesión. La dificultad de los adultos poco cualificados para comprender si tienen una habilidad o no puede estar relacionada con que no están acostumbrados o con que tampoco tienen tiempo para una introspección por una parte y el desafío que les supone comprender en qué consisten con exactitud las competencias por otro lado. No obstante, incluso si los adultos poco cualificados tienen dificultades o no están acostumbrados a evaluar sus propias habilidades, serán capaces de llevar a cabo una evaluación apropiada si las competencias se explican de manera clara.

Además de esto, suele ser difícil para los gerentes de recursos humanos identificar qué habilidades han de evaluarse durante la contratación cuando se refiere a trabajos de poca cualificación puesto que son poco conscientes de la habilidad requerida para el trabajo. Como consecuencia, si los candidatos no tienen ninguna formación en concreto para el puesto, suelen escoger a personas porque son “amables” o “trabajadores”.





El informe del Reino Unido subraya que la jerga que se usa en las ofertas de trabajo no ayuda puesto que confunde a los adultos poco cualificados y les hace pensar que no pueden solicitarlo. Como estos adultos suelen tener una autoestima baja, este es un factor que los profesionales tratan de mejorar para apoyarles en la solicitud. En términos más generales, los adultos poco cualificados tienen un conocimiento pobre de la lengua y de las solicitudes del evaluador durante la evaluación de las competencias: esta situación puede aún derivar de los términos técnicos usados, pero también pueden estar ligados a un bajo nivel de alfabetización o, en el caso de Italia, a personas que solo hablan dialectos pero un mal italiano.

Además de la barrera lingüística, otro desafío en la evaluación de las competencias de personas migrantes a veces radica en la distinta escala de evaluación: algunos participantes de Italia recalcaron el hecho de que las buenas habilidades de computación en un país africano puede no corresponderse con buenas habilidades de computación en un país europeo. En este caso, los profesionales han de comprobarlo, incluso si los beneficiarios son capaces de evaluar sus habilidades ellos mismos.

En ocasiones, es la propia falta de habilidades cruciales la que supone un desafío. Los profesionales rumanos mencionaron un nivel muy bajo de tolerancia por parte de los adultos poco cualificados hacia cualquier frustración o factor de estrés que, combinado con la resistencia al cambio, novedad y rechazo a nuevos desafíos, pueden desembocar en dificultades a la hora de guiarles hacia una formación o trabajo. El informe del Reino Unido también enfatizó la falta de profesionalidad que los profesionales detectan cuando conversan con sus clientes. Existe una dificultad en identificar cómo los clientes actúan en un contexto profesional puesto que no sienten que esté vinculado a ellos, ya que están desempleados o poco cualificados. Como se considera una habilidad blanda importante por los profesionales, suelen evaluar una necesidad de mejora de la profesionalidad.

Los profesionales de Recursos Humanos también se percatan de que los candidatos con altas expectativas no desean participar en un proceso de selección, por lo que incluso su actitud se puede convertir en el mayor desafío.

Por último, los profesionales declararon que les faltan herramientas adaptadas a adultos poco cualificados como test psicológicos y de formación profesional que puedan facilitar la evaluación de habilidades.





El informe italiano recoge las recomendaciones de algunos profesionales resaltando que se le debería prestar atención particular a los puestos anteriores ocupados por adultos poco cualificados puesto que suele suponerles un desafío vincularlo a las competencias que fueron capaces de desarrollar o adquirir a lo largo de una experiencia laboral. En cuanto a los adultos poco cualificados de 40 años de edad, también tienen que seguir la historia de experiencias anteriores, que pueden ser muy largas: el profesional debería intentar vincularlos para conectarlos con trabajos que estén disponibles en el mercado laboral.

## 2.2. Desafíos relacionados con la psicología y el comportamiento

Sin embargo, los desafíos que enfrentan los profesionales pueden provenir de procesos psicológicos también. De hecho, el informe rumano recalzó que los adultos poco cualificados temen la evaluación y que otras personas descubran su nivel de ignorancia. Por lo tanto, puede que no quieran abrirse con los profesionales, para conocerse a sí mismos y sus verdaderas necesidades y aptitudes.

Los profesionales también han identificado que contar con un coach o consejero es vergonzoso para algunos adultos poco cualificados, y supone el rechazo a hablar con los profesionales, la deshonestidad o la dificultad a la hora de abrirse sobre sus verdaderos objetivos y aspiraciones.

La deshonestidad en el CV o con los profesionales se ha subrayado como un gran desafío. Puede ser el resultado de mecanismos complejos para la protección del Ego para disimular su ignorancia, llamar la atención o compartir solo lo que les gusta. Por otro lado, y esto puede ocurrir incluso si son conscientes de sus propias habilidades, los adultos poco cualificados pueden mentir porque se sienten obligados a decir que cuentan con ciertas habilidades incluso si no es cierto ya que se requieren para casi cualquier tipo de trabajo (ej., aptitud para trabajar en equipo). Supone un desafío para un consejero ya que la falta de coherencia entre lo expuesto y las habilidades reales de los adultos poco cualificados lo llevará a una falsa dirección de solicitud.

Los adultos poco cualificados, por lo general, tienen dificultad para evaluar su propio comportamiento, lo que puede suponer un problema para adaptarlo a distintos contextos. Por ejemplo, en el caso de los migrantes, el concepto diferente del tiempo puede requerir la presencia o desarrollo de habilidades adicionales como la flexibilidad y las





competencias interculturales para adaptarse al comportamiento requerido en el puesto de trabajo en la sociedad anfitriona. El informe italiano señala que esta dificultad puede estar vinculada a su falta de conciencia con respecto a lo que los adultos poco cualificados hacen puesto que no están acostumbrados al autoanálisis y la autorreflexión y, por lo general, no cuestionan el contexto en el que han crecido. Sin embargo, los profesionales afirmaron que se hace más sencillo para ellos ser conscientes y adaptar su comportamiento si cuentan con ayuda externa. De nuevo, la posibilidad de seguir los caminos de los adultos también puede favorecer este proceso.

### 3. Conclusiones

Basado en la parte de la investigación llevada a cabo en todos los países socios, las siguientes conclusiones se deducen a fin de informar del desarrollo de las herramientas de Inclusive+. Según el análisis de las argumentaciones y entrevistas y los resultados del cuestionario, se pueden obtener notables características en consideración con la concepción de las fichas. Primero, los socios prestarán especial atención a las habilidades blandas, con énfasis en aquellas consideradas como cruciales por los profesionales que trabajan con adultos poco cualificados, en especial con las habilidades del idioma, sociales y cívicas, conocimiento para aprender, de empresa y básicas digitales. Las macro categorías incluidas en los cuestionarios se pueden agrupar en solo cuatro categorías más amplias que se corresponden con cuatro distintos tipos de ficha en materia de actitudes, habilidades y conocimientos, a los que se sumarán las aficiones y los intereses:

- Habilidades sociales, que “son necesarias para la comunicarse e interactuar con otros”<sup>2</sup>.
- Habilidades personales, que son “aquellas que se refieren a cómo las personas se manejan y expresan”<sup>3</sup>.
- Habilidades digitales
- Habilidades profesionales, que son habilidades específicas al entorno de trabajo
- Aficiones

De este modo, solo habrá cuatro tipos de habilidades (sociales, personales, digitales y profesionales) en lugar de siete para simplificar el uso de las fichas. Además de las

<sup>2</sup> <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/social-skills>

<sup>3</sup> [https://careersportal.ie/careerskills/transferable\\_skills\\_personal\\_skills.php](https://careersportal.ie/careerskills/transferable_skills_personal_skills.php)





habilidades cruciales identificadas por los profesionales, los datos recogidos gracias a los cuestionarios también se tendrán en cuenta de manera directa ya que se creará una ficha para cada competencia que haya recogido más de 50 votos de 61 o más de 40 votos de 61 si al menos la mitad de los profesionales lo consideran difícil o muy difícil. Este método permitirá que se tome atención al nivel de importancia de las habilidades como al nivel de dificultad de su evaluación. En cuanto a las aficiones, se incluirán las más importantes.

La información que se recoja sobre los desafíos que enfrentan los profesionales mientras intentan evaluar las competencias de sus clientes se usarán para concebir un Juego de Herramientas de Prueba para la Guía que los profesionales han hecho a medida de sus necesidades.

## References

Dirección General de Educación y Cultura, Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente – Marco Europeo. Luxemburgo, Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 2007. <<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>>

Diccionario Collins, “Social skills”, HarperCollins Publishers.  
<<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/social-skills>>

“Personal skills”, Portal Careers.  
<[https://careersportal.ie/careerskills/transferable\\_skills\\_personal\\_skills.php](https://careersportal.ie/careerskills/transferable_skills_personal_skills.php)>



## Anexo 1 – Directrices de la investigación transnacional

### **Inclusive+**

# **Herramientas inclusivas y prácticas de evaluación para orientadores laborales**

## **Directrices de la investigación**

### **IO1 – Fichas de Evaluación de Competencias para Adultos Poco Cualificados**

## **CESIE**

[www.cesie.org](http://www.cesie.org)



*Desarrollado por CESIE, diciembre de 2018*

Este documento es parte de IO1 – Fichas de Evaluación de Competencias para Adultos Poco Cualificados en el proyecto Inclusive+. Estas directrices tienen como objetivo guiar a los socios del proyecto para implementar de manera satisfactoria una investigación dirigida a los profesionales trabajando con los adultos poco cualificados para identificar sus habilidades básicas de empleabilidad.

Los principales objetivos de IO1 son:

Desarrollar Fichas de Evaluación de Competencias para Adultos poco cualificados, un método de examen de perfiles diseñado en especial para Adultos poco cualificados, que pretende identificar sus “habilidades básicas de empleabilidad”.

- Para permitir a los profesionales intermediarios identificar las actitudes, habilidades y competencias de sus clientes, como un primer paso hacia un enfoque hacia la orientación hecha a medida, más empático y eficiente.
- Crear herramientas abiertas, flexibles y adaptables para permitir el descubrimiento, documentación y desarrollo de las habilidades de los trabajadores poco cualificados.

Las Fichas de Evaluación de Competencias para Adultos poco cualificados se desarrollarán de acuerdo con los resultados de esta investigación, que permitirá a los socios identificar las habilidades básicas de empleabilidad de los adultos poco cualificados.

**Esta investigación** se implementará con el método de entrevistas y/o grupos de debate con al menos 10 interesados relevantes, en concreto orientadores vocacionales, coaches, empleadores, etc.

## INVESTIGACIÓN

### Grupo de debate y directrices para las entrevistas

**Finalidad:** la principal finalidad es entender qué son las “habilidades básicas de empleabilidad” de los adultos poco cualificados y cuáles podrían ser las aficiones que pueden favorecer su integración laboral.

**Medios:** grupos de debate o entrevistas.

**Herramientas de búsqueda:** cuestionarios.

**Objetivo:** profesionales intermediarios que trabajan con adultos poco cualificados.





**Metodología:** cada socio organizará grupos de debate y/o entrevistas con al menos 10 profesionales intermediarios que trabajan con adultos poco cualificados. Este enfoque motivará la participación de los grupos objetivo en las actividades del proyecto ya que sus respuestas se usarán para el desarrollo de nuevas herramientas que serán capaces de poner a prueba durante la fase experimental y de usar en su día a día.

**Número objetivo propuesto involucrado:** al menos 10 profesionales por cada socio.

Durante el grupo de debate es importante tener 1 moderador capaz de manejar la conversación grupal. Si una segunda persona puede tomar notas entretanto, resultaría más fácil. El moderador puede seguir estos consejos:

### Recomendaciones para el moderador

- ✓ Enfoque fluido para plantear preguntas
- ✓ No plantear una pregunta si consideras que el tema se ha tratado ya por todos los participantes
- ✓ Respetar el espacio de cada uno
- ✓ Respetar el tiempo establecido

Antes de comenzar por favor asegúrate de haber proporcionado a los participantes la siguiente información:

- ✓ “Nos gustaría que todo el mundo participase”
- ✓ “La información proporcionada en el grupo focal se tiene que mantener confidencial”
- ✓ “Permanece con el grupo y, por favor, no mantenga conversaciones secundarias”
- ✓ “Apague los móviles si es posible”

### Bienvenida e introducción por parte del moderador

- ✓ Breve presentación del proyecto Inclusive+
- ✓ Presentación del propósito del grupo de debate
- ✓ Explicación de las reglas

**Reclutamiento:** a fin de identificar los profesionales intermediarios, deberías empezar a contactar con los interesados clave ya involucrados en tu red para ofrecerles participar en el proyecto. Por lo tanto, deberías informarles sobre los objetivos del proyecto y sobre las actividades previstas, dejando claro cuáles serán las ventajas de las herramientas que se desarrollarán para su trabajo diario. Deberías crear una lista de contactos de personas interesadas y establecer con ellos cómo y cuándo organizar los grupos de debate. Si prefieres hacer varias entrevistas, asegúrate de hacer referencia constante al cuestionario para obtener respuestas en los mismos elementos con cada interesado.

**Implementación:** establece la fecha atendiendo a la disponibilidad de todos los participantes, encuentra un lugar apropiado y, antes de empezar, crea un ambiente cómodo sentándoos en círculo. Actúa como un moderador moderando el debate y guiando a los grupos hacia las preguntas propuestas por los socios. Si decides hacer entrevistas, no dudes en mostrar tu interés en lo que la persona está diciendo asintiendo. Pregunta si puedes registrar la entrevista





en el contexto de la investigación, en concreto solo para ser capaz de grabar lo que se ha dicho.

**Duración:** aproximadamente 90 min.-120 min. (grupo de debate) o 30-40 min. (entrevista).

**Informar/Evidenciar:** cada socio tiene que hacer un informe nacional en inglés resumiendo los resultados clave de las entrevistas/grupos de debate e incluyendo una lista de habilidades básicas para que el CESIE pueda analizar la información en inglés y entregar directamente el informe general. Idealmente, se pueden tomar fotos mientras se implementa el grupo de debate, si decides escoger esta opción, para usarse en los artículos y/o publicaciones finales, pero no te olvides de pedir permiso con antelación.

Todos los socios pueden usar la siguiente agenda modelo para hacerse una idea de cómo organizar el debate del grupo de debate:

#### AGENDA (INDICATIVA)

Reunión del grupo de debate con grupos de debate de, al menos, 10 intermediarios profesionales.

*Fecha:* [fecha de la reunión]

*Lugar:* [lugar de la reunión]

*Organizado por:* [organización asociada]

La duración esperada de la reunión del grupo de debate es de entre 1.5 y 2 horas.

10.00		Bienvenida y Agenda
10.05		Presentación de los participantes del grupo de debate
10.30		Presentación del proyecto Inclusive+ y de los objetivos de la reunión
10.50		El trabajo del grupo de debate usando el cuestionario* elaborado
11.45		Conclusión de la reunión

\*CESIE mandó el cuestionario en diciembre de 2018.

### INFORME NACIONAL

CESIE también ha elaborado y compartido con los socios el modelo para desarrollar los Informes Nacionales.





Cada socio deberá completarlo en INGLÉS. Los Informes Nacionales se dividirán en tres categorías y deberán incluir la información clave recogida durante los grupos de debate/entrevistas.

## INFORME GENERAL

Todos los socios recogerán las conclusiones de la investigación en los Informes Nacionales y se lo enviarán al CESIE. CESIE desarrollará después el informe general, basándose en los Informes Nacionales recibidos.

## IO1 PLAN DE ACCIÓN

Actividades	Socios	Fecha límite
Respuesta sobre las Directrices y Cuestionarios	TODOS LOS SOCIOS	21/12/2018
Versión final de las Directrices y Cuestionarios	CESIE	07/01/2018
Informes Nacionales de los socios	TODOS LOS SOCIOS	15/02/2019
Informe General	CESIE	01/03/2019
Respuesta del Informe General IO1/A1	TODOS LOS SOCIOS	08/03/2018

Adjuntos a este documento se encuentran los siguientes Anexos, para usarse con el fin de implementar y presentar la investigación:

Anexo1\_Inclusive+\_IO1\_Cuestionario → Cuestionarios para los grupos de debate y las entrevistas.

Anexo2\_Inclusive+\_IO1\_modelo\_Informe\_Nacional → modelo para informar de los resultados de la investigación a nivel nacional.





# INCLUSIVE+

Inclusive & Practical Assessment Tools for Guidance Practitioners



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



Todos los socios son responsables de la implementación de las investigaciones en sus propios países en relación a las Directrices de Investigación. Por lo tanto, CESIE desarrolló un documento a fin de asegurar que el proyecto Inclusive+ va según lo previsto.





## Anexo 2 – Cuestionario

### **Cuestionario para grupos de debate/entrevistas con profesionales que trabajan con adultos poco cualificados**

1. ¿Cuáles son los tipos de trabajo disponibles para los adultos poco cualificados a nivel local en su país?
2. A fin de conseguir estos trabajos, ¿cuáles son las habilidades que sus clientes deberían tener como mínimo? (Por favor, céntrese en habilidades blandas)
3. A fin de conseguir estos trabajos, ¿cuáles son las competencias para cada trabajo (conocimientos, habilidades) que deberían tener como mínimo? (Por favor, céntrese a habilidades duras)
4. Se requieren distintas habilidades para distintos trabajos. En su opinión, ¿cuáles son las competencias clave necesarias para sus clientes? ¿Por qué?
5. ¿Cuáles son las dificultades que enfrenta cuando va a evaluar las competencias de sus clientes?
6. ¿Tienen dificultades en evaluar su propio comportamiento, en contextos sociales o en el lugar de trabajo?
7. ¿Son capaces los clientes de evaluar su propia motivación? (ej., ¿tienen conocimientos sobre las oportunidades del aprendizaje permanente, autoaprendizaje, etc., como un método para mejorar su integración laboral y su situación laboral? ¿Conocen las posibilidades de obtener certificados?)
8. ¿Podrían las habilidades de empresa tener un impacto en la integración de los adultos poco cualificados en el mercado laboral? ¿Pueden autoevaluar estas habilidades?
9. ¿Podría identificar las principales competencias digitales que los adultos poco cualificados deben tener para conseguir un trabajo (ej., comprender cómo utilizar las tecnologías digitales, articular las necesidades de la información, buscar, recolectar y procesar datos, información y contenido en entornos digitales)
10. Según su opinión, ¿existen aficiones que pueden facilitar la integración laboral de mejor manera? ¿Cuáles en particular? ¿Considera que sería capaz de relacionar las aficiones de sus clientes con las potenciales competencias favorecidas o requeridas por la práctica de esas actividades? (ej., trabajo en equipo demostrado por el apoyo en grupos).





## Cuestionario adicional

N°	Competencia	Relevante para los adultos poco cualificados		Lo considera... para evaluar				
				Muy difícil	Difícil	Ni fácil ni difícil	Fácil	Muy fácil
Comunicación en la lengua materna								
1.	Capacidad para comunicarte tanto oralmente como por escrito	Sí	No					
2.	Disposición al diálogo crítico y constructivo	Sí	No					
3.	Interés por la interacción con los demás y por establecer relaciones interpersonales	Sí	No					
Comunicación en lenguas extranjeras								
4.	Interés y curiosidad por las lenguas y la comunicación intercultural	Sí	No					
Ciencia y tecnología								
5.	Aritmética y capacidad para manejar herramientas tecnológicas, máquinas y datos específicos para lograr un objetivo o llegar a tomar una decisión/conclusión basada en evidencias	Sí	No					
6.	Capacidad para aplicar los conocimientos y la tecnología a las necesidades humanas	Sí	No					
Competencia digital								
7.	Conocimiento de las principales aplicaciones del ordenador	Sí	No					
8.	Comprensión de las posibilidades y riesgos de Internet y de la comunicación a través de medios electrónicos	Sí	No					
9.	Entender cómo las TIC pueden apoyar a la creatividad y a la	Sí	No					





	innovación							
10.	Conciencia de los principios legales y éticos para el uso de los TIC en el lugar de trabajo	Sí	No					
11.	Capacidad para buscar, recoger y procesar información y usarla de manera crítica y sistemática	Sí	No					
12.	Actitud positiva hacia la información disponible	Sí	No					
Conocimiento para aprender								
13.	Comprensión de las estrategias de aprendizaje preferidas de cada uno	Sí	No					
14.	Perseverancia	Sí	No					
15.	Autonomía	Sí	No					
16.	Autodisciplina	Sí	No					
17.	Pensamiento crítico y creativo	Sí	No					
18.	Autoconfianza	Sí	No					
19.	Flexibilidad y adaptación	Sí	No					
20.	Capacidad para seguir las reglas/instrucciones	Sí	No					
Competencia social y cívica								
21.	Entender los códigos de conducta y las formas generalmente aceptados en diferentes sociedades y entornos (ej., en el trabajo)	Sí	No					
22.	Conciencia de los conceptos básicos relativos a individuos, grupos, organizaciones laborales, igualdad de género, la no discriminación, la sociedad y la cultura	Sí	No					
23.	Capacidad para mostrar tolerancia	Sí	No					
24.	Capacidad para expresar y comprender distintos puntos de vista	Sí	No					
25.	Capacidad para negociar y	Sí	No					





	generar confianza							
26.	Capacidad para sentir empatía	Si	No					
27.	Capacidad para lidiar con el estrés y la frustración y para expresarlos de forma constructiva	Si	No					
28.	Capacidad para valorar la diversidad y respetar la de otros	Si	No					
29.	Confiabilidad	Si	No					
Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor								
30.	Capacidad para trabajar de manera individual o en equipo	Si	No					
31.	Capacidad para considerar e identificar los puntos fuertes y débiles de cada uno	Si	No					
32.	Capacidad para evaluar y asumir riesgos	Si	No					
33.	Actitud de iniciativa, pro actividad, independencia e innovación	Si	No					
34.	Capacidad para resolver de problemas	Si	No					
35.	Motivación y determinación para cumplir objetivos	Si	No					

El cuestionario se ha desarrollado de acuerdo con las “Competencias clave para el aprendizaje permanente, Marco Europeo de Referencia” de la DG de Educación y Cultura.

Referencias:

Educación y Cultura DG, *Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente – Un Marco Europeo*. Luxemburgo, Oficina para Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2007. <<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>>



## Socios

**Coordinador:**

**Fundación Coremsa (España)**  
[www.fundacioncoremsa.org](http://www.fundacioncoremsa.org)

**CESIE (Italia)**  
[www.cesie.org](http://www.cesie.org)

**ACE-ES Romania (Rumania)**  
[www.ace-economiesociala.ro](http://www.ace-economiesociala.ro)

**Europersonal (Eslovaquia)**  
[www.e-personal.eu/sk](http://www.e-personal.eu/sk)

**Inova Consultancy LTD (Reino Unido)**  
[www.inovaconsult.com](http://www.inovaconsult.com)



for  
pub  
end  
whi  
the  
can  
use which may be made of the  
information contained therein.

