



## MODELO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA PERSONAS MIGRANTES RETORNADAS

01

### Contexto

El retorno abrupto de los migrantes a su país de origen puede ser una experiencia traumática. Por un lado, suelen sufrir maltrato físico, trastornos psicosociales y desarraigo cultural. Y por otro, no cuentan con ningún respaldo formal que acredite la formación o experiencia técnica que han adquirido a lo largo de su vida laboral, incluyendo la adquirida en el mercado de trabajo estadounidense.

El programa de certificación de competencias que ha impulsado Swisscontact en El Salvador ha brindado a las personas migrantes el respaldo formal que acredita sus capacidades técnicas frente a los empleadores y ha facilitado su reincorporación al mercado laboral.

manejo de expectativas sobre las diferencias salariales entre los mercados estadounidense y salvadoreño no siempre es fácilmente comprendido por ellos en un inicio. Muchas veces también carecen de instrucción mínima necesaria para participar en procesos de entrevistas laborales, como elaboración de currículums vitae o preparación personal de la entrevista.

El proyecto Nuevas Oportunidades, liderado por Swisscontact, ha proveído un servicio de intermediación laboral para apoyar a las personas migrantes retornadas, luego de que han sido certificadas en sus competencias técnicas y han sido fortalecidas en sus habilidades blandas. En este servicio, se fortalece, guía, vincula y acompaña a las personas migrantes retornadas a su reinserción productiva y la reconstrucción de su vida de regreso en El Salvador.

02

### ¿En qué consiste el modelo de intermediación laboral?

Las personas migrantes retornadas carecen de vínculos sociales, redes profesionales y referencias laborales al regresar al país, especialmente aquellos que permanecieron en el exterior por una década o más tiempo. Aunque su país de origen es El Salvador, muchos desconocen los contextos y la cultura laboral actual del país. Por ejemplo, el

01

### Preparación

Esta etapa es indispensable para garantizar las condiciones mínimas para realizar (1) **Circuitos de orientación laboral**, (2) **Ruedas de oportunidades** y (3) **Gestión de entrevistas con potenciales empleadores**.



#### Circuitos de Orientación Laboral

El Circuito de Orientación Laboral se realiza dentro del Circuito de Atención Psicosocial.



Se identifican potenciales aliados con capacidad institucional para brindar servicios de orientación y preparación laboral para procesos de entrevista y selección.



### **Ruedas de Oportunidades**

Las ruedas de oportunidades parten de la identificación de los potenciales empleadores, delimitado por los perfiles de candidatos en busca de empleo. El éxito de estas actividades también depende de las tareas logísticas previas (local, alimentación, convocatoria, etc.).

Por otra parte, es indispensable desarrollar asesorías y recomendaciones a los participantes sobre su presentación personal y la presentación de su currículum vitae.



### **Gestión de entrevistas con potenciales empleadores**

Para la gestión de entrevistas es indispensable desarrollar jornadas de sensibilización a las empresas. En estas jornadas se presentan las ventajas de la contratación de mano de obra certificada, y al mismo tiempo, se realizan gestiones para conseguir apoyo de las gremiales empresariales.

Además, se establecen convenios con socios estratégicos en el mercado laboral, por ejemplo: Fundación Empresarial para la Acción Social

(Fundemas), Cámara Salvadoreña de la Construcción (Casalco), Cámara Salvadoreña del Turismo (Casatur), Tecoloco y alcaldías municipales.



### **Implementación**

En esta etapa se preparan a las personas migrantes retornadas para participar en procesos de entrevistas laborales y se les guía para aumentar sus posibilidades de colocación. Finalmente, se les pone en contacto con potenciales empleadores.



### **Circuitos de Orientación Laboral**

En este proceso se desarrolla una jornada y media (12 horas) dedicada a la orientación laboral. Se busca sensibilizar a los participantes sobre los obstáculos dentro del proceso de selección de personal y dotarles de herramientas emocionales y laborales a través de las actividades lúdicas y funcionales al área de certificación técnica de la persona migrante retornada.

Las áreas desarrolladas incluyen: (1) **la sensibilización sobre esquemas mentales que impiden la adaptación**, (2) **el desarrollo de competencias laborales**, y (3) **la visualización de objetivos de las personas migrantes retornadas**.

### **Sensibilización de Esquemas Mentales.**

Se persigue desarrollar conciencia del aprendizaje, reconocer los paradigmas o zonas de confort de las personas migrantes retornadas y establecer sus fortalezas y debilidades que permitan ampliar la zona de crecimiento y readaptación funcional.

### **Desarrollo de Competencias Laborales.**

Se trabaja una guía de desarrollo para crear un currículum vitae funcional, se estudia el proceso de selección de personal en común del sector empresarial y se realizan ejercicios de entrevista.

### **Visualización a Futuro de la Persona Migrante Retornada.**

Se realizan actividades con énfasis en la neurociencia para desarrollar nuevas competencias emocionales, como el optimismo. También se inspecciona la línea de vida, proyecto a futuro y se resumen las evidencias del aprendizaje obtenido durante el proceso de intervención.

Alguna de estas ruedas de oportunidades ha incluido la cobertura de medios de comunicación para incrementar su proyección.



### **Gestión de entrevistas con potenciales empleadores**

Se realizan visitas directas o toques en frío a empresas potencialmente interesadas en la contratación de personas, y que, además son ad hoc al perfil de las personas migrantes retornadas que han sido certificadas en competencias técnicas de la industria del turismo o la construcción.

También se gestionan referencias de empresa a empresa con quienes el proyecto ha entrado en contacto para ampliar la base de potenciales empleadores. Así mismo, se atienden solicitudes de empresas que hacen contacto directo al proyecto solicitando candidatos.

Otros espacios, a través de los cuáles se gestionan o realizan entrevistas, son eventos de degustación en el área de cocina (en coordinación y apoyo de Casatur), las ruedas de oportunidades y a través de los convenios con socios estratégicos.

En este proceso, también se realizan acompañamientos a candidatos en las entrevistas laborales, con el objetivo de brindarles consejería en sus expectativas salariales, en la preparación de documentación requerida o detalles logísticos para asistir a la entrevista.



### **Ruedas de Oportunidades**

Se convocan a empresas interesadas en contratar personal, durante una jornada matutina, se les proporciona un espacio físico en dónde realizan entrevistas a las personas migrantes retornadas que han sido certificadas en sus competencias técnicas laborales y que han participado en el desarrollo de habilidades blandas y atención psicosocial.

A las empresas presentes se les facilita un catálogo con todos los perfiles de las personas migrantes retornadas que asisten al evento para que pueden seleccionar algunos a entrevistar. Cada empresa sigue su propio proceso de selección y contratación.

Se busca que la persona migrante retornada (a) participe en tres entrevistas dentro de su área certificada y (b) se distribuya su currículum vitae a las empresas participantes.



### **Seguimiento**

Durante la etapa de seguimiento se busca garantizar la adecuada incorporación y adaptación de participantes contratados en su nuevo puesto de trabajo, mantener la comunicación al menos en un período de un año con la persona migrante retornada y mantener la comunicación con la empresa que ha realizado la contratación.



Esto facilita tener un conocimiento sobre la frecuencia y movimientos de las personas migrantes retornadas en trabajos temporales.

El seguimiento realizado es de naturaleza personalizada. Se realiza vía telefónica, de forma bilateral o a través de los diferentes grupos sociales que se conforman después de un proceso de habilidades blandas.

También se realiza un seguimiento de “beneficiario a beneficiario”. Cuando alguna de las personas migrantes (de las que han establecido una empresa propia) necesita hacer contrataciones, se le proporciona una lista de potenciales candidatos. Así mismo, se da seguimiento a los proyectos que contratan migrantes retornados certificados; su ubicación, la magnitud del proyecto, el tiempo de duración y si existe oportunidades para incorporar a otras personas migrantes retornadas.

03

### ¿Qué deja construido el proyecto?

- *Cartas didácticas de la orientación laboral a las personas migrantes retornadas.*
- *Metodologías para los Circuitos de Orientación Laboral, Ruedas de Oportunidades y eventos de degustación en el área de cocina.*
- *Un catálogo de perfiles profesionales certificados en sus competencias técnicas con habilidades blandas desarrolladas, así*

*como una base de datos para el uso potencial de empleadores de los sectores de turismo y construcción.*

- *Una base de datos de empresas y empleadores interesados en la contratación de perfiles de personas certificadas de los sectores turismo y construcción.*
- *Formatos de evidencia de colocación de las personas migrantes retornadas, tanto en posiciones de trabajo permanentes como temporales.*
- *Formato de currículum vitae adecuado al perfil de la población migrante retornada.*

04

### ¿Cuáles han sido los aprendizajes del proyecto?

- *En relación a las expectativas de las personas migrantes retornadas, éstas guardan una esperanza alta en que el proyecto pueda proveerle de un trabajo. Muchos manifiestan querer trabajar, pero esto no siempre se ve correspondido con suficiente esfuerzo propio o motivación real.*
- *En relación a obstáculos a superar, las personas migrantes retornadas carecen de herramientas básicas de trabajo, lo que les dificulta colocarse en un proyecto de construcción. También carecen de referencias laborales locales, lo cual les es requerido en los procesos de contratación.*

- Otro factor que dificulta la colocación es que las personas migrantes retornadas suelen poseer una edad mayor al promedio de contratación en los empleos formales. Tampoco les gusta movilizarse a lugares lejanos al de su residencia.

- Referente a obstáculos para mantener el trabajo, a algunas personas migrantes retornadas les cuesta adaptarse a la diferencia de horarios, manejar alguna inseguridad emocional, controlar algún mal hábito.

- En relación al nivel de conocimiento de los diferentes actores sobre la población migrante retornada, se debe considerar

incrementar acciones de sensibilización a empleadores, autoridades gubernamentales e instituciones de apoyo, sobre las particularidades y oportunidades de la inserción laboral de esta población.

- Desde la perspectiva de los empleadores, podría ser útil tener acceso más expedito y automático a las bases de datos y perfiles de personas migrantes certificadas. También podría ser importante una mayor participación e involucramiento de las embajadas de los países de donde provienen las personas migrantes.



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

 Swisscontact América Latina y el Caribe

 [sv.info@swisscontact.org](mailto:sv.info@swisscontact.org)

Se le otorgó a Swisscontact el reconocimiento del Seal of Approval de ZEW. Este es dado a las organizaciones sin fines de lucro por el manejo consciente de dinero entregado a ellas, comprobando la colocación apropiada, económica y efectiva de las donaciones para las organizaciones transparentes y confiables, la ética en el gasto de fondos y de la comunicación. Swisscontact es auditada regularmente para adherirse a este criterio.

