



Erasmus+



Servicios cualitativos a nivel local para personas migrantes y refugiadas

[Erasmus + Número de referencia del proyecto: 2017-1-EL01-KA204-036335]

Entregable IO3

El Modelo Circular de Impacto: Paso 3

Colaboradores Drosostalida, FAMSI, MC2020
Versión 3.0
Fecha 28 del mes de Febrero 2020
Tipo Informe Público



International Organization for Migration (IOM)
The UN Migration Agency

InTraCoM Group
Intellectual Property Solutions

Lista de Autores

Drosostalida	SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA
FAMSI	FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL
MC2020	MEDIA CREATIVA 2020, S.L.

Descargo de responsabilidad

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos que reflejen solo las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Número de referencia del proyecto: 2017-1-EL01-KA204-036335.

Q-SER Consorcio

El Consorcio de Q-SER está compuesto por:

MUNICIPIO DE EGALEO	Grecia
IOM Organización Internacional de las Migraciones-Praga	República Checa
INTRACOM GMBH	Alemania
MEDIA CREATIVA 2020, S.L.	España
SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA	Grecia
ECUMENICAL PATRIARCHAT – GREEK – ORTHODOX METROPOLIS OF GER- MANY – COMMUNITY THE ASCENSION IN STUTTGART	Alemania
FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL	España

Derechos de uso



Este trabajo tiene licencia CC BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Historial de versiones

Rev. N	Descripción	Autor	Fecha
1.0	D.IO3 – Revisión por pares	All partners	1/09/2018
2.0	D.IO3 – Lanzamiento oficial	Drosotalida, FAMSI, MC2020	31/10/2018
3.0	D.IO3 – Modificaciones menores	Drosotalida, FAMSI, MC2020	28/02/2020

ÍNDICE

1. EL ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN Y LA IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES	8
2. HERRAMIENTAS ÚTILES PROPUESTAS	10

1. EL ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN Y LA IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES

El análisis de las necesidades de formación y la identificación de habilidades a adquirir constituye un ejercicio necesario en cualquier organización porque se centra en las oportunidades de aprendizaje permanente y en la motivación de las personas empleadas para mejorar sus competencias. El formador tiene la responsabilidad de identificar estos aspectos, determinarlos, diseñar el material de capacitación correspondiente y, si fuese posible, enseñar a las personas destinatarias de las acciones de formación. Durante un taller en el que se discuten y analizan casos prácticos y temas específicos, el formador tiene la oportunidad de identificar y anotar las necesidades de formación específicas relacionadas con el tema en cuestión. Con este objetivo, el formador debe determinar: a) las capacidades a adquirir para trabajar con una habilidad determinada, y b) la formación necesaria asociada a la adquisición de esta competencia, para poder localizar el material de capacitación relacionado con esta habilidad o la puesta en marcha de una actividad relacionada para adquirirla.

La preparación implica:

1. **Análisis de los resultados del paso 2** con los formadores internos: todos los resultados recogidos a través del taller o de la discusión de los casos prácticos pueden ser analizados por un formador utilizando plantillas específicas. Se pueden utilizar técnicas de observación, juegos de rol, evaluación y otros métodos para identificar las necesidades de capacitación a adquirir. Después de la identificación, el formador determinará la brecha de habilidades y/o la brecha temática junto con los objetivos de aprendizaje y los posibles métodos de evaluación.
2. **Diseño de la plantilla REA (Recursos Educativos Abiertos)**: Los REA son frecuentemente utilizados y pueden transferirse fácilmente a cualquier grupo o individuo interesado. Para cumplir con los estándares internacionales, la plantilla que debe utilizar el formador debe incluir la siguiente información de metadatos:
 - Título del REA.
 - Tema y asunto (si forma parte de un curso más amplio o si es un recurso temático puntual).
 - Duración e idioma del REA y palabras clave.
 - Objetivos de aprendizaje.
 - Contenido de la formación: con enlace de vídeo, fotografías, texto y otros medios de comunicación. Se pueden utilizar imágenes libres de derechos de autor. El formador puede utilizar recursos gratuitos en línea como Pixabay.
 - Valoración / evaluación de la unidad. Esto debe vincularse con los objetivos de aprendizaje y debe ser mensurable y concreto.
 - Recursos adicionales y enlaces para lecturas adicionales.
 - Bibliografía / sección de referencia.

3. **Diseñar una matriz de habilidades y competencias y un posible marco de implementación de la formación.** La matriz de habilidades y competencias puede resultar ser una herramienta muy útil para cualquier organización debido a que permitirá identificar las habilidades de las nuevas personas contratadas por la organización. Además, ayudará a los formadores en la creación de una biblioteca de temas y recursos de aprendizaje equivalentes y pertinentes para el marco de competencias. Si el conjunto de habilidades se diseña como una tabla, también servirá como una herramienta para que la gerencia establezca metas estratégicas a largo plazo para la capacitación y la formación tripartita. Si un formador lo desea, puede también diseñar un marco de implementación como plantilla que permita a otros responsables de departamentos utilizar el modelo para organizar sesiones de capacitación dirigidas a sus respectivos empleados.

El marco de implementación de la formación debe contener ejemplos prácticos y sugerencias de vías de aprendizaje para los empleados. Dado que la teoría de trabajo son las estrategias de comunicación con el uso de casos prácticos, el marco de implementación puede utilizar los casos prácticos como punto de partida para generar las vías de aprendizaje.

4. **Diseño de un currículum breve** para futuras formaciones internas. La etapa final de este paso es crear un currículum breve que recopila todos los módulos y unidades diseñadas durante el proceso de formación. El plan de formación puede materializarse en una tabla que contenga información relacionada con el título del curso, el módulo y el título de la unidad (en el caso de un curso), la duración del curso en horas y los métodos de evaluación propuestos. El plan de formación puede utilizarse y actualizarse a medida que la organización crece o cuando las necesidades lo permiten. El formador también puede diseñar una plantilla de currículum para que sus compañeros la utilicen como un archivo genérico.

2. HERRAMIENTAS ÚTILES PROPUESTAS

Utilice las dos presentaciones que acompañan a este Paso específico:

1. Formación y orientación y acompañamiento en el proyecto Q-SER
2. El enfoque intercultural en la gestión pública