



# CAJA DE HERRAMIENTAS para trabajadores/as

## TRANSVERSAL MODEL FOR MIGRANTS

2018-1-FR01-KA202-048007



Le Portage Salarial



Center for Social  
Innovation





## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>TÉRMINOS DE REFERENCIA</b>	4
<b>Unidad 4.1 Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios</b>	5
Qué le ha ocurrido al/la consultor/a	6
Plan personal para adaptarse al lugar de trabajo	8
Valores profesionales	10
Cruza tus brazos	12
La sociedad del “se puede”	13
<b>A TENER EN CUENTA Y MÁS</b>	15





## INTRODUCCIÓN

El Proyecto *Transversal Model for Migrants* (Nº 2018-1-FR01-KA202-048007) está financiado por la Comisión Europea, en el marco del Programa Erasmus+, Asociaciones Estratégicas para la educación y la formación profesional. Tiene una duración de dos años, desde septiembre de 2018 hasta agosto de 2020, y está formado por un consorcio de siete organizaciones:

- ITG Conseil, Francia
- IASIS, Grecia
- Center for Social Innovation, Chipre
- Mindshift Talent Advisory, Portugal
- Business Foundation for Education, Bulgaria
- Solidaridad Sin Fronteras, España
- Bahcesehir Universitesi Foundation, Turquía

Migrants' Toolbox es el tercer producto intelectual (IO3) del proyecto e incluye un conjunto de consejos, recomendaciones, guías prácticas y hojas de datos específicos. Este producto intelectual tiene por objeto ayudar directamente a los migrantes a pensar, actuar, hacer valer sus derechos y ser ayudados, si es necesario, a emprender acciones correctivas en respuesta a situaciones de desigualdad sufridas u ocultas (identificación de los frenos y soluciones concretas y creíbles), así como identificar y desarrollar sus competencias transversales, capitalizando sus experiencias y también los casos y ejemplos de éxito concreto.





## TÉRMINOS DE REFERENCIA

<b>EQF</b>	El Marco de Referencia de Calificación Europeo (European Qualification Framework en inglés) es una herramienta que ayuda a la comprensión y comparación de las calificaciones otorgadas por distintos países y distintos sistemas educativos y formativos, estructurados en ocho niveles
<b>EQF nivel 5</b>	Las calificaciones del nivel 5 del EQF (Marco de Referencia de Calificación Europeo, por sus siglas en inglés) están diseñadas para mejorar las habilidades de aquellas personas que ya se encuentran empleadas, otorgándoles habilidades técnicas, transversales y/o de gestión avanzadas
<b>Pistas</b>	Un llamamiento a poner el conocimiento en práctica
<b>Conocimiento (nivel 5)</b>	Conocimiento especializado, fáctico y teórico en un campo de trabajo o estudio y conciencia de los límites de ese conocimiento
<b>Resultados del aprendizaje</b>	Los resultados del aprendizaje son declaraciones que describen aprendizajes significantes y esenciales que deben ser alcanzados y pueden ser demostrados eficazmente al finalizar la formación. En el Marco de Referencia de Calificación Europeo (EQF, por sus siglas en inglés), los resultados del aprendizaje se describen en términos de conocimiento, habilidades, responsabilidad y autonomía
<b>Responsabilidad y autonomía (nivel 5)</b>	Significa ejercer la gestión y la supervisión en contextos de actividades laboral o de estudio donde se producen cambios imprevisibles y desarrollar el rendimiento de uno mismo y de los demás
<b>Habilidades (nivel 5)</b>	Representa un rango exhaustivo de habilidades cognitivas y prácticas requeridas para desarrollar soluciones creativas a problemas abstractos





## UNIDAD 4.1 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD A LOS CAMBIOS



<b>Habilidades transversales para migrantes</b>		
<b>Título de la unidad: Resiliencia</b>		
<b>Título de la subunidad: Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios</b>		
<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>HABILIDADES</b>	<b>RESPONSABILIDADES</b>
Al finalizar la unidad, los alumnos deberán ser capaces de:		
K1. Conocer sus propias actitudes y estrategias para hacer frente al cambio	S1. Enfrentar situaciones de cambio S.2 Identificar sus habilidades de adaptación y flexibilidad en condiciones de trabajo en rápido cambio	R1. Actitud para hacer frente al cambio
K2.	S2. Definir una ruta para resolver un problema.	R2. Compartir el conocimiento y las habilidades adquiridas con los compañeros y/o alumnos.
<b>EOF LEVEL 5</b>		

<b>Nombre de la actividad:</b>	<b>QUÉ LE HA OCURIDO AL/LA CONSULTOR/A</b>
<b>Tipo de actividad:</b>	Ejercicios de grupo para observar el rendimiento de las tareas de trabajo en una situación de cambios inusuales y rápidos
<b>Referencia:</b>	<a href="http://possibilitychange.com/managing-change/">http://possibilitychange.com/managing-change/</a>
<b>Duración:</b>	Entre 1,5 y 2 horas, en función de la ausencia del/la consultor/a de la habitación. 1 hora de observación sobre las tareas de trabajo 30-60 min de grupo de debate
<b>Número de participantes:</b>	Grupos pequeños (hasta 10-15 personas)
	<b>Descripción de la actividad:</b> Esta herramienta necesita condiciones específicas de aplicación y un equipo especial. Es mejor utilizarla cuando los participantes participen en la formación de dos días, así que se puede utilizarla durante el segundo día o cuando ya se han hecho dos actividades o más. Para este ejercicio es importante poner una cámara en la habitación para dirigir la sesión, así como una habitación adicional que permita monitorear lo que pasa en la habitación.



**Paso 1:** Al principio, los participantes empiezan con la sesión de formación convencional donde el moderador anuncia la finalidad de la sesión del día y explica cual argumento será considerado. Si los participantes y el/la moderador/a no se conocen, se presentan, luego el/la formador/a distribuye los materiales con instrucciones claras de que éstos van a ser utilizados muy activamente durante la sesión. En ese momento un/a colaborador/a interrumpe la clase y susurra algo al/la consultor/a que cambia su cara. El/la consultor/a dice a los/las participantes que tiene urgentemente que salir un rato, a causa de un problema urgente. De todas formas, ellos/as sólo tienen que quedarse ahí y esperar a que vuelva y al mismo tiempo empezar la sesión ellos/as mismos, mejor que puedan. El/la consultor/a explica que todos los objetivos y materiales para el tema del día están en sus archivos/manos. Él/Ella no sabe cuánto tiempo va a tardar en volver pero a la vuelta le gustaría que todos estuvieran en la habitación.

Cualquier tema puede ser elegido cuando se aplica este enfoque con los/las participantes. Cada moderador/a puede elegir un tema, apropiado para el contexto del grupo, y elaborar el material de apoyo adecuado que permita a los/las participantes de trabajar por sus cuentas, pero que requiere una discusión y trabajo de equipo con otros.

**Paso 2:** El/La consultor/a sale de la habitación, pero realmente se va a la habitación de al lado, de donde puede observar las reacciones y las conductas de los/las participantes a través de una cámara previamente instalada con la salida de sonido. Esto permite al/la consultor/a de observar como los/las participantes afrontan el cambio. Él/ella puede volver en cualquier momento si considera que la situación pasa a ser desfavorable, sin embargo el tiempo de ausencia recomendado es por lo menos 1 hora.

**Paso 3:** Cuando el/la moderador/a vuelve después de su ausencia, es importante empezar un debate. Anuncia que su ausencia formaba parte del ejercicio. El debate es sobre cómo actuaron y cómo se sintieron cuando él/ella estaba fuera, etc.. Se analizan las observaciones importantes que él/ella ha hecho, y se discute sobre la forma de actuar de los participantes en situaciones que cambian rápidamente, sobre como reaccionan ante los cambios. Se realiza una conexión entre la modalidad de respuesta en esta situación y la vida en general. El/la moderador/a guía cada participante a reflexionar y evaluar su propia flexibilidad y adaptabilidad durante una situación mudable.

**Recomendaciones (para formadores):**

Este ejercicio es apropiado para moderadores/as expertos capaces de ser flexibles durante el ejercicio y el debate, para obtener el máximo de las informaciones útiles sobre cómo lidiar con situaciones que cambian rápidamente.

**Anexo**





Habilidades transversales para migrantes		
Título de la unidad: Resiliencia		
Título de la subunidad: Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios		
CONOCIMIENTO	HABILIDADES	RESPONSABILIDADES
Al finalizar la unidad, los alumnos deberán ser capaces de:		
K1. Conocer sus propias actitudes y estrategias para lidiar con el cambio	S1. Identificar y implementar las maneras de ser más flexible y adaptable	R1. Capacidad de lidiar con el proceso de cambio
EOF LEVEL		
5		

Nombre de la actividad	<b>PLAN PERSONAL PARA ADAPTARSE AL LUGAR DE TRABAJO</b>
Tipo de actividad:	Ejercicio individual que puede ser aplicado también en un contexto de grupo
Referencia:	<a href="https://www.libertystaffing.ca/blog/how-to-adapt-to-a-new-office-environment">https://www.libertystaffing.ca/blog/how-to-adapt-to-a-new-office-environment</a>
Duración:	60 minutos
Número de participantes:	Sin límites
<b>Descripción de la actividad:</b>	
<p><b>Paso 1:</b> El/la formador/a presenta el ejercicio a los/las participantes sugiriéndoles pensar o debatir en grupo sobre las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál fue tu primera impresión cuando empezaste tu último trabajo?</li> <li>• Tienes/Tuviste todas las informaciones necesarias respecto a tus responsabilidades y tareas, la organización, sus reglas e procedimientos y al equipo?</li> <li>• Tienes/Tuviste un mentor o sabías a quien poner tus preguntas? Si no, cómo has reaccionado?</li> <li>• ¿Cuáles son los específicos “problemas” que tienes que enfrentar? ¿Cuáles fueron los específicos “problemas” que tuviste que enfrentar?</li> <li>• ¿Cuáles son los específicos pasos y acciones que tienes que tomar/que puedes tomar, para adaptarte rápidamente al nuevo lugar de trabajo? ¿Cuáles fueron los específicos pasos y acciones que tuviste que tomar/que pudiste tomar, para adaptarte rápidamente al nuevo lugar de trabajo?</li> </ul> <p><b>Paso 2:</b> Después del debate o después de las respuestas individuales a las preguntas anteriores, los/las participantes reciben un formulario (véase el anexo) donde tienen que desarrollar sus propios planes personales para adaptarse al lugar de trabajo.</p> <p><b>Paso 3:</b> Los/las participantes tienen la oportunidad de debatir con el/la formador/a sobre sus planes personales de adaptación y recibir apoyo para rellenar el formulario en caso de</p>	





dificultad.	
<b>Recomendaciones (para formadores):</b>	Este ejercicio es apropiado para las personas que acaban de empezar un nuevo trabajo o para las que están a punto de cambiar su trabajo. Se harán las preguntas del paso 1 cual sea la situación. En el primer caso, se considerarán las impresiones, necesidades y dificultades de los participantes en relación con el nuevo trabajo. Si todavía no han cambiado de trabajo, los participantes desarrollarán un plan de adaptación al lugar de trabajo basado en su experiencia personal en el último cambio de empleo.
<b>Anexo</b>	



## Habilidades transversales para migrantes

Título de la unidad: Resiliencia

Título de la subunidad: Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios

CONOCIMIENTO	HABILIDADES	RESPONSABILIDADES
Al finalizar la unidad, los alumnos deberán ser capaces de:		
K1. Conocer las actitudes personales hacia el cambio (valores, creencias, preocupaciones, etc...)	S1. Identificar y implementar las maneras de ser más flexibles y adaptables	R1. Capacidad para lidiar con el proceso de cambio
EOF LEVEL 5		

Nombre de la actividad	VALORES PROFESIONALES
Tipo de actividad:	Ejercicio de autorreflexión
Referencia:	<a href="https://www.linkedin.com/pulse/matching-personal-values-organizational-what-theory-ian-boreham/">https://www.linkedin.com/pulse/matching-personal-values-organizational-what-theory-ian-boreham/</a>
Duración:	30 minutos
Número de participantes:	Sin límites
<p><b>Descripción de la actividad:</b></p> <p><b>Paso 1:</b> Primero, pedir a los/las participantes que hagan una lista de las 12 cosas que valoran más en sus empleos – desde el trabajo en si, a sus colegas, al espacio de oficina- animarlos a ampliar sus pensamientos lo más posible, pero también a elegir los factores críticos más importantes. Por comodidad, pueden usar la lista de valores en el anexo.</p> <p><b>Paso 2:</b> Una vez terminado, pedir que prioricen la “satisfacción del empleo” in 3 grupos: “Importantes” (es decir las cosa que son importante y que pero, si desaparecieran, no causarían demasiadas dificultades), “Muy importante” ( un paso más en la escala) y “Extremadamente importante” (cosas sin las cuales el trabajo se volvería horroroso). Las listas serán escritas en un círculo concéntrico donde los factores “extremadamente importantes” serán escritos en el círculo central.</p> <p><b>Paso 3:</b> Pedir a los/las participantes (o algunos de ellos/as) que compartan los 12 factores que para ellos/ellas son los más importantes en el lugar de trabajo y cómo los han arreglados. Debatir las diferencias y las motivaciones de las elecciones de cada persona.</p>	
Recomendaciones (para formadores):	El/la formador/a presenta a los/las participantes la idea de que existen valores y condiciones de trabajo donde una persona puede ser flexible y otras en las cuales es más complicado hacer un compromiso. Es importante debatir este tema para concienciar más a los/las participantes de que pueden adaptarse a algunas condiciones, a pesar de que



	los valores y las condiciones no son las que ellos/ellas buscarían en un lugar de trabajo.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Appendix</b>	
-----------------	--





## Habilidades transversales para migrantes

**Título de la unidad: Resiliencia**

**Título de la subunidad: Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios**

CONOCIMIENTO	HABILIDADES	RESPONSABILIDADES
Al finalizar la unidad, los alumnos deberán ser capaces de:		
K1. Conocer las propias reacciones al cambio	S1. Identificar las habilidades para lidiar con la situación de cambio	R1. Gestionar su resistencia al cambio
EOF LEVEL 5		

<b>Nombre de la actividad</b>	<b>CRUZA TUS BRAZOS</b>	
<b>Tipo de actividad:</b>	Actividad para romper el hielo para ayudar a los/las participantes/trabajadores/as a lidiar con la natural resistencia humana al cambio, preguntar el porqué las personas temen el cambio, y para incentivar una actitud más productiva hacia el cambio.	
<b>Referencia:</b>		
<b>Duración:</b>	10 minutos	
<b>Número de participantes:</b>	Sin límites	
<b>Descripción de la actividad:</b>		
<p><b>Paso 1.</b> Pedir a los/las participantes que crucen sus brazos. Cuando estén cómodos/as, pedirles que crucen los brazos en otra manera. Una vez que hayan terminado, preguntarles por qué el segundo intento podría haberlos dejado incómodos, aunque es básicamente la misma acción.</p> <p><b>Paso 2.</b> Dirigir la conversación hacia los cambios específicos que están ocurriendo o han ocurrido en las organizaciones de cada participante. Examinar lo difícil que es cruzar los brazos en posiciones diferentes y igualmente lo difícil que es lidiar con el cambio. Mostrar comprensión de que los cambios necesarios pueden ser incómodos al principio.</p>		
<b>Recomendaciones (para formadores):</b>	Este ejercicio es adecuado para el inicio de la sesión de formación para introducir a los/las participantes el tema de lidiar con el cambio. Puede ser utilizado también para pasar de la parte teórica a la práctica o para animar a los/las participantes.	
<b>Appendix</b>		







	participantes han enfrentado el cambio.
<b>Anexo</b>	



## A TENER EN CUENTA Y MÁS

1. Las habilidades incluidas en esta caja de herramientas son importantes para la adaptación de los/las migrantes a la realidad empresarial del país donde vive actualmente. Cada ejercicio es importante aunque, en relación con las características del alumnado, los/las formadores/as pueden enfocarse más en una habilidad u otra con los diferentes grupos. Por esto, es importante conocer las capacidades y los intereses de los/las alumnos/as.

2. Durante la formación para formadores/as y alumnos/as, es importante dirigir el grupo en manera interactiva y incluir a todos los miembros en los ejercicios. En el específico, durante la formación para los/las formadores/as, hay que facilitarles consejos sobre como lidiar un grupo en manera efectiva.

3. Durante la formación para el alumnado, es importante ofrecer ejemplos de como las habilidades transversales pueden ser útiles para el futuro. Es importante subrayar que las habilidades transversales pueden ser mejoradas a través de la formación y su aplicación.

4. Durante la formación para formadores/as y alumnos/as, es importante explicar el objetivo de los ejercicios y su relación con las habilidades.

5. Para los/las formadores/as que trabajan con los/las migrantes, es importante entender el concepto de diversidad. Los/las migrantes pueden reaccionar y tener opiniones diferentes por cada ejercicio de la caja de herramientas. Los/las formadores/as deberían ser preparados/as para esto. Para más informaciones los/las formadores/as pueden consultar: <https://www.youtube.com/watch?v=LqP6iU3g2eE>

6. Alumnos/as o formadores/as que quieran mejorar sus habilidades de resiliencia pueden consultar:

<https://positivepsychology.com/resilience-training-build-resilient-individuals-groups/>

