



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



# CONSEJOS Y TRUCOS

## Reflexiones y herramientas prácticas para la eficacia de la formación en seguridad con los trabajadores migrantes Trucos de comunicación y estrategias para la participación

**Material desarrollado por: IIPLE (Gazmend Llanaj)**

*Este material refleja solo los puntos de vista de los autores, ni la Comisión Europea ni UK NA son responsables del uso que se le pueda dar al contenido de esta información*

### Contenido

- INTRODUCCIÓN
- CARACTERÍSTICAS Y PECULIARIDADES DEL OBJETIVO
- HERRAMIENTAS PARA UNA FORMACIÓN EFICAZ
- ESTRATEGIAS DE PARTICIPACIÓN
- TRUCOS A EVITAR PARA LA COMUNICACIÓN
- USO DE IMÁGENES EN LA FORMACIÓN

### Introducción

El propósito de este breve manual es sugerir algunas herramientas para los formadores que desean gestionar las sesiones de formación de una manera más eficaz y atractiva para asegurar que los trabajadores migrantes participen activamente en las sesiones.

Tanto las organizaciones que coordinan y gestionan la formación como los formadores de seguridad que imparten la formación deben conocer a los trabajadores migrantes para planificar una formación "a medida" y, en todos los casos, ser eficaces en términos de comunicación, rendimiento e implicación.

Algunas reflexiones y técnicas presentadas a continuación ya se han incluido e integrado en las diversas herramientas del paquete de formación y en los resultados de ESTEEM; lo demás son reflexiones transversales y técnicas que también pueden utilizarse en otros contextos de formación y sociales que involucran a los trabajadores migrantes.

Una formación eficaz y de buen nivel dirigida a adultos, debe partir necesariamente de sus habilidades y de las experiencias /conocimientos adquiridos en diversos contextos formales y no formales. Además de la información básica sobre los usuarios de un curso de formación, es necesario motivar a los trabajadores migrantes a formarse y desencadenar procesos de implicación emocional y cognitiva, también para superar la desconfianza mutua y los obstáculos culturales.



The  
University  
Of  
Sheffield.



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

valora  
prevención





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



En general, la formación para los que emigran es una síntesis de acogida y estabilización en el país de llegada. El trabajador migrante se compromete a emprender un curso de formación tanto para aprender a vivir en la ambigüedad de su condición como para salir de ella. Comienzan un proceso de reidentificación lingüística, sociocultural y profesional porque saben que ya no podrán vivir sólo con el "refugio seguro" representado por su propio lenguaje, mentalidad y operaciones. En este largo y complejo proceso, la formación en seguridad puede convertirse en un importante punto de inflexión y una oportunidad para cambiar la relación social con colegas, empleadores y figuras de seguridad institucional en el lugar de trabajo. Las dinámicas de formación en seguridad y salud en el lugar de trabajo pueden desencadenar reflexiones en el trabajador migrante que también modifican su relación social y "emocional" con el país de llegada. Todos estos factores hacen importante el papel que pueden desempeñar los formadores de seguridad, también por la considerable contribución social que pueden aportar, especialmente cuando son conscientes de estas dinámicas y trata de ir un poco más allá del desarrollo de habilidades técnicas simples.

## CARACTERÍSTICAS Y PECULIARIDADES DEL OBJETIVO

La formación de los trabajadores migrantes debe organizarse y diseñarse únicamente después de la adquisición de cierta información y datos necesarios para identificar no sólo las características individuales, sino también los aspectos y especificidades relacionados con el grupo social al que pertenecen. En la formación sobre la seguridad de los trabajadores extranjeros, siempre debe considerarse una mayor exposición a los accidentes, que también se deriva de causas sociales reconocidas y cuantificables:

- mayor riesgo de las obras realizadas: **DDD - Dirty - Danger – Demanding jobs;**
- mayor incidencia de factores de riesgo relacionados con la organización de la empresa (horas de trabajo extras, turnos sin descanso, trabajo continuo con alta concentración);
- [problemas de comprensión](#) lingüística;
- diferencias en la [percepción del riesgo](#) con diferencias significativas entre los grupos étnicos;
- condiciones de [mayor fragilidad](#) y disposición a aceptar tareas más básicas y peligrosas;
- vulnerabilidad y chantaje: (tolerancia hacia niveles de acoso moral impensables para los trabajadores nativos);
- situaciones de vida extra-trabajadora de [mayor precariedad](#);
- dificultad para acceder a la [formación / información](#);
- desconocimiento de los derechos civiles y de seguros.

Para tratar de activar intervenciones eficaces de formación sobre las cuestiones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, especialmente dirigidas a los trabajadores migrantes, se requieren datos e información adicionales, además del simple conocimiento del país de origen:

- La edad de los participantes
- El nivel de educación en el país de origen (cualquier formación profesional previa sobre seguridad)
- Trabajo actual en España: (tipo, duración, trabajo ...)
- La situación familiar: (casado, con hijos, a la espera de la reunificación familiar, joven, soltero ...)
- Planes de vida: (posible retorno al país de origen, matrimonio o hijos, obtención de un título, compra de una casa ...)
- Proyectos de trabajo futuros: (posibles nuevos puestos de trabajo, intención de crear una nueva empresa ...)
- Aspiraciones / intereses: (interés en el arte, la cocina, el fútbol, los sueños secretos ...)

El contenido y la estructura de las sesiones de formación se pueden preparar y ajustar de vez en cuando también sobre la base de estos elementos y otros, si son útiles para una mayor participación de los trabajadores migrantes.



The  
University  
Of  
Sheffield.



UNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

valora  
prevención





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



## HERRAMIENTAS PARA UNA FORMACIÓN EFICAZ

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta la organización de la formación en seguridad con los trabajadores migrantes es su baja participación y un nivel mínimo de participación. Muy a menudo el papel de los trabajadores migrantes durante la formación se reduce a una simple presencia pasiva en el aula, desencadenando así un doble efecto negativo: el instructor renuncia a su implicación real que se justifica a sí mismo con prejuicios vinculados a la comprensión lingüística y cultural, los migrantes "de cerca" se sienten excluidos e incomprendidos en sus dificultades, haciendo responsable al instructor y a la organización de esta exclusión / prejuicio.

Estas son algunas herramientas que pueden ayudar a superar este estancamiento cognitivo y emocional. El formador puede utilizar estas herramientas para hacer participar a los trabajadores migrantes y en el caso de grupos mixtos, también promover la socialización con los participantes nativos en la formación.

La capacitación en seguridad, con el fin de involucrar a los trabajadores migrantes de manera consciente, debe ser capaz de motivar a los participantes en diferentes niveles y transmitir el valor de la seguridad también como:

- **Valor universal en el proyecto de vida**

La capacitación en seguridad se puede experimentar como enriquecimiento personal e inversión a largo plazo dentro de su proyecto de vida, independientemente de los lugares donde viva y trabaje. Para un trabajador migrante, la formación en general constituye un "equipaje ligero" pero importante que puede transportarse y utilizarse fácilmente en diferentes contextos y culturas.

- **Derecho a la vida y a la salud**

Un buen formador también debe ser capaz de promover los sentimientos de justicia de los trabajadores y la afirmación de su dignidad como individuos y poseedores de derechos importantes e inalienables: "Toda persona tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad de su persona" (Declaración Universal de Derechos Humanos, art.3, 1948).

- **Responsabilidad moral y penal**

Los trabajadores migrantes a menudo se encuentran en situaciones familiares frágiles complicadas por separaciones temporales forzadas, debido a las dificultades del proceso migratorio. Estas dificultades, junto con fuertes lazos familiares marcados por un sentido de sacrificio hacia los seres queridos, pueden convertirse en formidables herramientas de motivación moral: "si realmente te preocupas por tu familia y tus hijos, trabaja con seguridad y cuida tu salud".

La responsabilidad jurídica derivada de comportamientos inseguros y el incumplimiento de las normas puede utilizarse como palanca motivacional hacia los trabajadores migrantes que llegan de países y contextos sociopolíticos en los que "la autoridad gubernamental" inspira el miedo a las sanciones y "el uniforme" que tiene un peso cultural considerable. El cumplimiento de las normas para un trabajador migrante es también una necesidad primordial vinculada a la situación jurídica de su residente que puede verse comprometida en caso de violaciones o condenas penales con el riesgo real de ser deportado y enviado de vuelta al país de origen.

- **Competencia profesional**

Los trabajadores migrantes a menudo se encuentran en condiciones de segregación ocupacional en muchos sectores productivos y se inclinan a aceptar empleos por debajo de sus habilidades. La percepción de la seguridad como una competencia profesional adquirida y reconocida formalmente en el país de llegada representa una motivación adicional para que los ciudadanos extranjeros obtengan un trabajo coherente con



The  
University  
Of  
Sheffield.

UNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

valora  
prevención





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



sus expectativas y capacidades. La adquisición de un nuevo "documento" que certifique sus conocimientos y habilidades y que pueda ser utilizado en su currículum, los alienta a participar activamente y alcanzar los objetivos de formación.

#### - **Art- techné**

La capacitación efectiva en seguridad también debe estimular la creatividad de los participantes migrantes y nativos, desencadenando dinámicas grupales divertidas y productivas a través de la simulación de problemas de seguridad que requieren soluciones innovadoras y no obvias. El deseo de inventar soluciones válidas, facilita que los trabajadores migrantes se involucren y estimule su interés en colaborar y contribuir aprovechando la oportunidad para destacar y también demostrar sus habilidades anteriores. En este caso, sin embargo, el formador debe tener cuidado de no confundir la creatividad que mejora las condiciones de seguridad y salud con las soluciones "apresuradas" que a menudo se improvisan in situ y que contribuyen a reducir el nivel de protección y prevención de riesgos.

## ESTRATEGIAS DE PARTICIPACIÓN

Con el fin de poder involucrar a los trabajadores migrantes y estimular su participación activa durante el curso, el formador debe modificar e integrar los materiales didácticos (diapositivas, folletos, simulaciones, actividades grupales, juegos de rol, etc.) mediante la inserción de elementos que les permitan aplicar y utilizar algunas estrategias:

#### - **Utilizar paradojas, anular clichés y estereotipos culturales**

Para estimular la participación y la participación de los trabajadores migrantes, es eficaz utilizar situaciones paradójicas. Se trata de imágenes o vídeos, relevantes para el contenido de formación, cuidadosamente elegidos de varios países de origen de los trabajadores migrantes, que muestran situaciones de obras ordenadas y seguras, mientras que los ejemplos negativos se eligen de las obras de construcción en los países "desarrollados". Esta reversión es muy eficaz como herramienta para involucrar y mejorar las experiencias individuales de los trabajadores extranjeros y estimula naturalmente la reflexión también de los trabajadores nativos hacia una posible superación de estereotipos culturales y clichés etnocéntricos. El uso de paradojas atrae la atención de los estudiantes, también a través del vuelco de creencias, a menudo conocimiento superficial y mapas cognitivos culturales estereotipados.

#### - **Implicar mediante la mejora de los diversos lugares de origen**

Al igual que la técnica anterior, este método implica el uso consciente y deliberado de material de vídeo, imágenes y ejemplos concretos de excelencia arquitectónica y de construcción en los países de origen de los migrantes, con el fin de mejorar su origen cultural. Estos elementos captan fácilmente el interés de los trabajadores migrantes y estimulan el deseo de participar y explorar situaciones y contextos que conocen muy bien. También, en este caso, se obtiene un efecto secundario que es sensibilizar a los trabajadores nativos y transmitir la idea de cuestiones de seguridad transversales en cada país, a pesar de las evidentes diferencias estructurales. Las imágenes de excelentes edificios y obras en las ciudades de origen de los trabajadores extranjeros también se pueden utilizar para improvisar juegos de reconocimiento de lugares relacionados con su experiencia laboral o de vida, con el fin de estimular la curiosidad mutua y realzar los diferentes lugares de origen.

#### - **Procesos desencadenantes de la empatía mutua y la escucha activa**

Para fomentar la iniciación de un profesor - relación de aprendizaje basada en la confianza y en consecuencia crear nuevas posibilidades de comunicación, es aconsejable ofrecer una escucha empática y verdadera, demostrar que estás disponible para una relación auténtica y reconocer la dignidad del otro, incluso cuando



The  
University  
Of  
Sheffield.



valora  
prevención





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



esto no implica automáticamente la adhesión y la apertura del otro. En resumen brevemente, los principios de la escucha activa que deben tenerse en cuenta durante la formación son:

- Suspender juicios de valor,
- Trate de ponerse en el punto de vista del otro,
- Escuchar sin interrumpir,
- Desencadenar la empatía también a través de un enfoque igualitario,
- Verifique la comprensión del contenido, la relación y el contexto.

#### - **Reconocer experiencias individuales**

A menudo, la legislación vigente en los países europeos no prevé ningún reconocimiento jurídico de los créditos de formación anteriores procedentes de otros países no pertenecientes a la UE; esto no significa que la formación en seguridad sea inexistente o insuficiente en los países de origen de los migrantes. Interesarse, adquirir información sobre la formación previa y también sobre las cualificaciones de los trabajadores migrantes puede ser importante modificar y "a medida" los cursos sobre seguridad. En particular, un buen nivel de escolaridad previa de los trabajadores migrantes ayuda a acelerar en gran medida tanto el lenguaje como el proceso de aprendizaje técnico.

#### - **Evite los contrastes culturales promoviendo el aprendizaje cooperativo**

El formador de seguridad debe evitar la estigmatización de los trabajadores migrantes como representantes de una cultura insensible a la seguridad y la salud y viceversa de los trabajadores nativos como portadores de una visión siempre positiva y superior sobre la cuestión. Para superar esta dificultad, el aprendizaje cooperativo también es muy útil como una metodología de enseñanza que estimula el aprendizaje entre pares y proporciona la división de los estudiantes en grupos pequeños. La presencia de trabajadores migrantes en grupos puede dar lugar a un mayor rendimiento tanto en las tareas de aplicación (que buscan soluciones a un problema específico) como en tareas de evaluación o creatividad (que requieren una solución fuera de los esquemas habituales o ya probados).

Las tres características principales del aprendizaje cooperativo a tener en cuenta son:

- Interdependencia positiva; percepción de estar conectado con los demás de tal manera que el individuo no puede tener éxito sin formar un grupo (y viceversa el grupo no puede tener éxito sin el individuo).
- Relación cara a cara, posibilidad de conocerse y establecer relaciones directas entre los participantes
- Responsabilidad individual; cada uno de los participantes es consciente de su papel y de la contribución que hacen al trabajo en grupo

## TRUCOS DE COMUNICACIÓN PARA EVITAR

El conocimiento de algunas situaciones típicas y dinámicas relacionales que pueden transformarse fácilmente en trucos de comunicación, sería una ayuda adicional para el instructor que quiere aumentar el rendimiento comunicativo con los trabajadores migrantes. Para evitar estas trampas de comunicación, se pueden utilizar algunas medidas prácticas:

#### - **Respetar el nombre para eliminar a la persona "nomen omen"**

Es importante conocer y pronunciar el nombre de los trabajadores migrantes que siguen correctamente el curso de formación, ya que el nombre es una parte importante de nuestra identidad, de quiénes somos. El nombre representa y da dignidad en el encuentro con el otro. El formador que quiere establecer una relación auténtica con el trabajador migrante no puede perder la oportunidad de distinguir el nombre del apellido, el



The  
University  
Of  
Sheffield.

UNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

valora  
prevención



IIPLE  
CPTO  
Edificio Bologna



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



significado del nombre, la forma en que la persona quiere ser llamada. Es importante solicitar información adicional y confirmación al interesado, también para no cometer errores formales en la documentación que se dará a conocer.

- **No sobreestimes el lenguaje verbal**

La principal dificultad que se puede encontrar durante la formación con los trabajadores migrantes es el insuficiente nivel de comprensión y uso del idioma. Además del límite natural que constituye esta falta, no debe haber confusión entre la comprensión lingüística y conceptual: si alguien está en silencio porque no tiene el valor de hablar el idioma y sentirse ridiculizado, esto no significa automáticamente que no entienda o no tenga idea de lo que se está diciendo. Para una formación eficaz es aconsejable utilizar siempre lenguajes universales que son compartidos por diferentes poblaciones y culturas como matemáticas, física, lógica, gráficos, ciencias de la computación, etc. Estos lenguajes, además de su valor concreto y práctico para la raza humana, demuestran la capacidad de construir sistemas de comunicación transversales en contextos educativos.

- **Aprende todo lo que puedas y usa el lenguaje de tus estudiantes tanto como sea posible**

Un buen entrenador siempre debe tratar de cultivar la curiosidad cultural hacia las lenguas habladas por los trabajadores migrantes y adquirir, en la medida de lo posible, habilidades sencillas consistentes en un "vocabulario mínimo" de saludos y palabras clave, para involucrar e interesar a los estudiantes en la formación. El uso de estos términos hace que la comunicación sea más fluida y estimula la participación de los trabajadores que se enfrentan a dificultades significativas del lenguaje.

- **Malentendido derivado de la comunicación no-verbal**

El uso de la comunicación no verbal es otra herramienta para el formador veterano. Comprender las modalidades no verbales de nuestros interlocutores y percibir la nuestra al mismo tiempo es esencial para obtener y establecer comunicaciones efectivas y claras, lo que también permitirá una mayor eficacia en el proceso de escucha y aprendizaje activo. En este contexto, es importante interpretar correctamente las señales no verbales, evitando los malentendidos derivados de los diferentes códigos de comunicación (por ejemplo, algunos gestos pueden tener un significado totalmente diferente en diferentes culturas y países: el guindo en Bulgaria tiene el significado opuesto en Italia, el puño y el puño recto en muchos países significa "OK" mientras que en el Lejano Oriente corresponde a un gesto ofensivo, etc.).

- **No juzgues por la estadística con "tres números" sobre etnias y culturas**

El formador de seguridad debe evitar emitir juicios perentorios y definitivos sobre países, culturas y etnias que sólo conoce superficialmente. Del mismo modo, debe ser capaz de gestionar y hacer inofensivos los juicios superficiales de los estudiantes nativos y migrantes que surgen del conocimiento de un número muy limitado de elementos y personas que representan una cultura o país específico.

- **Evitar la visión simplificada del migrante como delincuente – pobre desafortunado**

En la percepción de los extranjeros de los países pobres, los medios de comunicación desempeñan un papel importante, a menudo operando una simplificación de los migrantes como portadores de delincuencia / terrorismo o en el otro extremo como desgraciados y pobres para sentir lástima de ellos. El formador de seguridad debe tratar de evitar esta visión simplista de sus alumnos y considerar a los trabajadores migrantes en su "normalidad". La extremización de la percepción de los migrantes empuja hacia una caracterización excesiva de los grupos sociales en detrimento de las peculiaridades individuales.

- **Aprender a manejar adecuadamente la relación entre igualdad y equidad en el aula**

El formador debe equilibrar conscientemente la atención particular hacia algunos estudiantes con necesidades especiales, basando su comportamiento en base a las diferencias entre igualdad y equidad.



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



Aplicar el principio de igualdad al contexto de formación significa tener que tratar a cada individuo de la misma manera, independientemente de las diferencias, mientras que la equidad permite que cada individuo sea tratado de acuerdo a sus necesidades, en este caso la formación. Una actitud equilibrada en este contexto es extremadamente importante para mantener la cohesión de los grupos que se están formando y para satisfacer mejor las necesidades de todos los trabajadores.

- **Controle su prejuicio en la visión estática y predeterminada de la identidad personal**

El formador debe evitar la trampa que constituye la visión estática y predeterminada de la identidad individual, especialmente cuando esta última se define por el contraste entre diferentes culturas. Al identificar a alguien como miembro de una categoría social, al tiempo que se redefinen las características distintivas de esa categoría, se generan estereotipos que son difíciles de eliminar. La identidad personal, por otro lado, debe considerarse como algo único, fluido y en constante evolución tanto a nivel individual como a nivel de grupo social.

- **Trate de pasar del multiculturalismo a una visión intercultural**

En la visión común, las culturas son considerados como "contenedores" que se concretan en individuos que se convierten así en sus representantes o portadores. El multiculturalismo, en un intento positivo de respetar la diversidad cultural, hace visible y estigmatiza las diferencias entre diversas culturas y países. La transición del multiculturalismo a la interculturalidad requiere el rechazo de la premisa de la concepción multicultural según la cual la cultura es una realidad inmutable. Para hacer frente eficazmente a la formación con los migrantes, hay que tratar de superar los "contenedores culturales" y aprender a moverse en un equilibrio dinámico entre culturas, entendidas como sistemas fluidos en el tiempo y el espacio. Es necesario ver al migrante además de la simple reducción a diferente y ajena al sistema fijo de pertenencia, tratando de ir más allá del exterior, los hábitos de pensamiento y convenciones comunes que tienden a simplificar, reducir, esencializar.

## USO DE IMÁGENES EN LA FORMACIÓN

El uso de imágenes y vídeos es siempre un medio eficaz de formación en seguridad. En este contexto, el uso de imágenes duras que documentan accidentes mortales e incluso el cadáver del trabajador que perdió la vida en un accidente también es efectivo. Generalmente, este tipo de imágenes proporcionan un shock emocional e involucran incluso a los participantes más distraídos en la sesión formativa. También conectar visualmente imágenes secuenciales con lógica de causa y efecto es eficaz para la mayoría de los trabajadores y particularmente para los migrantes. Sin embargo, el formador tendrá que evaluar cuidadosamente la oportunidad de utilizar estas imágenes con grupos de trabajadores migrantes de países en guerra, con experiencias emocionales traumáticas también vinculadas a persecuciones y experiencias dramáticas. Por un lado, "ver la sangre" es útil durante la formación porque muestra lo que realmente sucede en caso de una lesión; por otro lado, también es necesario tener en cuenta las diferentes sensibilidades de los adultos que participan en la formación también desde el punto de vista cultural y de valor. En estas situaciones el formador podrá optar por una forma intermedia que tenga en cuenta estas características de los alumnos, tratando de presentar imágenes que no son demasiado explícitas pero que sin embargo muestran bien las consecuencias de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.



The  
University  
Of  
Sheffield.



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

valora  
prevención

