

CreativEU

Libro de trabajo



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



CreativEU





Tabla de contenidos

- 1** Introducción
- 2** Módulo 1: Empatía Cultural
- 9** Módulo 2: Mente abierta
- 17** Módulo 3: Flexibilidad
- 26** Módulo 4: Iniciativa Social
- 33** Módulo 5: Estabilidad Emocional
- 38** Referencias

Introducción

Este programa de formación proporciona a los empleados y empresarios un conocimiento más profundo de la inclusión cultural, junto con un conjunto de herramientas y habilidades necesarias para promover la diversidad cultural en el lugar de trabajo. El curso se divide en cinco módulos diferentes en los que se hace hincapié en cinco rasgos culturales: empatía cultural, apertura mental, flexibilidad, iniciativa social y estabilidad emocional.

Se profundizará en los conocimientos a través de la narración digital como herramienta principal, centrándose en los rasgos mencionados. El objetivo es que la brecha entre los residentes nativos y los inmigrantes sea menor o se acepte más al otro. La implementación piloto se ha creado para ser un proceso que ayudará a los socios a modificar y desarrollar un programa de formación más eficiente. Principales temas tratados en los seminarios y ejercicios:

- Empatía cultural
- Apertura mental
- Flexibilidad
- Iniciativa Social
- Estabilidad emocional



Módulo 1

Empatía Cultural



Módulo 1- Empatía Cultural

Introducción/antecedentes

La cultura es el conjunto de estilos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en un momento dado, de un grupo social.

La empatía cultural es la capacidad de ponerse en la situación del empleado extranjero para entender su perspectiva, aunque no compartas sus puntos de vista.

La empatía cultural hace que las interacciones y relaciones en el lugar de trabajo sean más fáciles y eficaces.

Nuestra sociedad y nuestras empresas se caracterizan por la multiculturalidad, lo que significa que varias culturas conviven en el mismo lugar, pero no se relacionan ni se comunican entre sí. En este sentido, esta coexistencia de diferentes culturas es a menudo una causa de conflicto y puede llevar a que una cultura sea más reconocida que las otras, que son catalogadas como minorías. La interculturalidad, en cambio, se refiere a la coexistencia de dos o más culturas en un mismo espacio, pero incluye la interacción y comunicación entre ellas para enriquecerse mutuamente y convivir.

Esta interacción implica un proceso de adaptación y cambio cultural denominado proceso de aculturación que Berry (1990, p.460) define como "el proceso por el que las personas cambian, siendo influenciadas por el contacto con otra cultura, y participando en los cambios generales de su propia cultura". (Berry, J. W. (1990). Psicología de la aculturación. En J. J. Berman Ed.)

Resultados de aprendizaje previstos

Conocimiento y comprensión

Demostrar una comprensión cultural de las normas y herramientas para prevenir las distorsiones cognitivas

Habilidades y destrezas

Cómo crear una empatía cultural inclusiva en las organizaciones a todos los niveles

Juicio y enfoque

Analizar los conflictos de los casos teóricos y emitir un juicio sobre la elección de diferentes técnicas para inclusión en el lugar de trabajo.



Módulo 1- Empatía Cultural

Propósito

El objetivo de este módulo es estimular la transición de una visión multicultural (coexistencia de diferentes culturas sin interacción) a una visión intercultural de la empresa. Ser intercultural implica no sólo la coexistencia de culturas, sino la interacción y comunicación entre ellas para que todos los individuos puedan enriquecerse mutuamente y trabajar juntos para lo mejor de la empresa. A través de este módulo queremos darte las herramientas para que reconozcas la diversidad en tu empresa con respeto, sin prejuicios y aprender a sacar lo mejor de ella. También aprenderás a reaccionar positivamente ante la diferencia, con el fin de vivirla no como una amenaza sino como una fuente de interés. Para trabajar con personas inmigrantes hay que conocerlas, respetarlas y acogerlas en su diversidad, y conseguir que el lugar de trabajo sea un elemento positivo en la integración de los inmigrantes y las minorías.

¿Por qué es importante la empatía cultural?

El fomento de la empatía cultural en la empresa tiene muchos aspectos positivos:

- Aumentará la participación de los empleados
- Puede evitar el siguiente desequilibrio: si una cultura es más reconocida que la otra, ese grupo tiende a pensar que la suya es la mejor, la normal y la importante.
- Evitará la confusión: trabajar con personas de otras culturas rompe los patrones que se asumen como generales porque introduce ideas, valores, posiciones e incluso creencias que no estaban presentes antes.
- Favorecerá las sugerencias y aportaciones de los inmigrantes: muchas veces pueden considerarse inútiles, absurdas, ilógicas, etc.
- Evitará problemas de comunicación: cuantas más culturas haya en un lugar de trabajo, mayor será el riesgo de malentendidos y pérdida de tiempo (y productividad) para resolver problemas y reparar relaciones.
- Evitará las dificultades para entender las normas, estrategias y procedimientos y para acordar y tomar decisiones.



El Secretario General de la OCDE, Ángel Gurría, dijo en 2007 que España era "uno de los mejores ejemplos de integración de los inmigrantes".

Módulo 1 - Empatía Cultural

Ejercicio online



Tiempo de preparación: *30 min*

Duración: *1 hora*



Nr. de participantes:
min. 2



Preparación: un lugar en el que los participantes pueden sentarse en un círculo para poder verse y oírse mutuamente.

Material necesario: papel y bolígrafo



Ajustes

Si no hay empleados con diferentes culturas podrían elegir entre personas que conocen o imaginar un lugar de trabajo intercultural.

Cómo hacerlo

1. Responda a la siguiente pregunta: ¿Sientes curiosidad/atención por las diferentes culturas/orígenes de tus empleados? ¿O las de las personas que te rodean? Cultura significa "las creencias, costumbres, artes, etc., de una determinada sociedad, grupo" (diccionario Merriam-Webster)
2. Enumera algunos de los orígenes culturales de tus empleados: cuántos son de tu propia cultura y cuántos son de otras culturas y cuáles. Si todos los empleados son de la misma cultura, puedes elegir a las personas de tu entorno o intentar imaginar un lugar de trabajo intercultural.
3. A cada cultura/empleado diferente que hayas escrito en la lista, menciona algo que sea importante para él/ella, relacionado con su cultura, con su país de origen, con sus platos específicos nacionales, etc., o sobre un encuentro en el que hayas reconocido algo diferente entre vuestras culturas.
4. Piensa en un encuentro que hayas tenido con una persona extranjera (empleada o no) y escribe una breve historia sobre cómo supiste reconocer su diversidad y cual fue tu reacción.

Ser capaz de enumerar algunos rasgos de las diferentes culturas de tus empleados demuestra tu interés por él/ella y tu deseo de inclusión.

Si has respondido afirmativamente a la primera pregunta sobre la curiosidad por su cultura, pero no has podido enumerar tantos rasgos de sus diferentes culturas, puede significar que realmente tienes el deseo pero que todavía hay que hacer algunos progresos prácticos.



Módulo 1 - Empatía Cultural

Ejercicio online



Por favor, coge un papel y un bolígrafo y responde a la siguiente pregunta



¿Tienes curiosidad/estás atento a las diferentes culturas de tus empleados?



Por favor, enumera todos los diferentes orígenes culturales de tus empleados y añade algo específico sobre cada uno

Piensa en un encuentro que hayas tenido con un (empleado) extranjero y escribe una breve historia sobre cómo reconociste y trataste su diversidad.



Módulo 1 - Empatía Cultural

Cara a cara



Tiempo de preparación: *30 min*
Duración: *1 hora*



Número mínimo: 6 personas



Preparación: un lugar donde los participantes puedan sentarse en un círculo, para poder verse y escucharse mutuamente mientras cuentan sus historias

Material: papel & bolígrafo



Ajustes: se pueden hacer en línea si es posible compartir las experiencias/historias de todos. Si se hace en línea, asegúrese de escribir su historia y enviarla al formador.

¿Cómo hacerlo?

El objetivo de este ejercicio: contar situaciones reales relacionadas con una buena y también mala gestión de la diversidad cultural. Una buena gestión de la diversidad significa hacer que su empresa sea más abierta y acogedora para todos: personal y clientes.

Un ejemplo: un empresario puede contar una historia sobre el primer día de trabajo de un empleado extranjero, en el que todos los nativos intentaron darle la mejor bienvenida posible, pero él se apartó de ellos, ya que en su cultura mostrar afecto a personas desconocidas se percibe negativamente. Como consecuencia, los empleados nativos se sintieron tan avergonzados como él. Tal vez esta situación podría haberse evitado, o tal vez todavía hay una solución, intenta pensar en ambas posibilidades.

Paso 1: Cuente la historia de una buena gestión de la diversidad en su empresa y enumere las condiciones para el desarrollo positivo de la misma. Algunos ejemplos de una buena gestión de la diversidad

- ampliar la búsqueda de candidatos (durante el proceso de selección) para incluir grupos diversos
- mejorar la comunicación permitiendo un diálogo abierto
- formar al personal para que acoja la diversidad (mediante una formación de sensibilización sobre la diversidad y la inclusión)
- fomentar la diversidad en los equipos

Paso 2: Dé un ejemplo de una mala gestión de la diversidad, así como los efectos negativos y cómo podrían haberse evitado. Algunos ejemplos que deberían evitarse:

- pasar por alto las ideas de los empleados por ser extranjeros
- discriminación en la evaluación y promoción de los extranjeros
- pasar por alto la cultura de los extranjeros, las fiestas religiosas

Paso 3: Discusión en grupo sobre el siguiente tema: ¿Tener empatía cultural podría haber evitado esas situaciones negativas de gestión de la diversidad? Por favor, comparta algunas ideas



Módulo 1 - Empatía Cultural

Cara a cara



Cada uno comparte 2 historias: una positiva y otra negativa sobre gestión de la diversidad



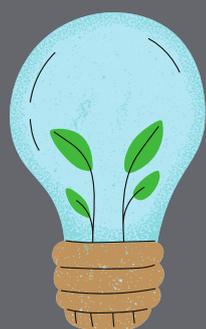
Haced juntos una lista de todas las causas y efectos de las situaciones positivas y negativas



¿Tener una empatía cultural podría haber evitado esa gestión negativa de la diversidad?

Módulo 2

Apertura mental



Módulo 2 - Apertura Mental

Introducción/antecedentes

El rasgo de apertura mental puede definirse como la disposición de los individuos a explicarse y aceptar las explicaciones de los demás. La apertura mental lleva implícita la voluntad de reconocer, aceptar y apreciar diferentes puntos de vista e ideas. El concepto de apertura mental consiste en los elementos interrelacionados y que actúan conjuntamente de la diversidad, la apertura mental y la inclusión (Stuber, 2009). Si se combinan adecuadamente, la apertura mental y la inclusión conducen a los beneficios deseados, como un potente trabajo en equipo.

En este módulo adquirirás conocimientos y comprenderás la importancia y los beneficios de aceptar las diferentes opiniones y la diversidad en el lugar de trabajo. A continuación, serás capaz de identificar barreras relacionadas con la apertura mental en tu organización y aprenderás a utilizar diferentes técnicas para la inclusión en el lugar de trabajo.

Resultados de aprendizaje previstos

Conocimiento y comprensión

Demostrar que comprendes las posibilidades de logro al trabajar estratégicamente con la diversidad y la inclusión.

Habilidades y capacidades

Identificar las barreras en la empresa y cómo superarlas.

Juicio y enfoque

Analizar conflictos de casos teóricos y emitir un juicio sobre la elección de diferentes técnicas de inclusión en el lugar de trabajo.



Módulo 2 - Apertura Mental

Propósito

La comunicación puede ser difícil debido a las diferencias culturales, especialmente en el lugar de trabajo, donde un malentendido puede acarrear costosos problemas. Cuando personas de diferentes culturas interactúan pueden aparecer muchos retos. Por ejemplo:

- **Idioma** - No conocer el único idioma en el que hablan todos los empleados podría crear situaciones complicadas. La otra persona podría malinterpretarlo y provocar un conflicto de ideas.
- **Estereotipos y prejuicios** - Los estereotipos son imágenes o nociones preconcebidas sobre una determinada comunidad, grupo o cultura. Los estereotipos se basan en una serie de factores, los más comunes de los cuales son la nacionalidad, el género, la etnia, la religión o la edad. Sin embargo, cuando utilizamos esta información para emitir juicios negativos sobre otras personas, sin conocerlas ni su historia, ya no hablamos de estereotipos sino de prejuicios. La gente mira a otras culturas con prejuicios como "malas" o "difíciles de trabajar", o "incomprensibles" y las tratan con desprecio y falta de respeto. Si las cosas llegan tan lejos en un equipo o en una empresa, trabajar juntos de forma eficaz puede ser extremadamente difícil entre personas que se resienten y se faltan al respeto entre sí.
- **Comportamientos y creencias** - El lenguaje corporal, los movimientos, la mentalidad, la comunicación, los modales y las normas son ejemplos de diferencias de comportamiento y personalidad que pueden contribuir a la falta de comunicación. Las distintas creencias religiosas o espirituales de las personas también pueden provocar conflictos y barreras interculturales.
- **"Nosotros" contra "ellos" (etnocentrismo)** - Desde un punto de vista evolutivo, pertenecer a un grupo te hacía más fuerte y tenía más posibilidades de sobrevivir en un mundo hostil. Los extraños u otros grupos eran "el enemigo", y competían por la comida, la seguridad y el territorio. Este pensamiento de "nosotros" contra "ellos" está arraigado en nuestro subconsciente y puede provocar una sensación de alienación si alguien se comporta de una manera que no entendemos o no esperamos, si no encaja. El estándar de una persona es su propia cultura; cuanto más se desvíen de ella la cultura, el comportamiento, el lenguaje y las creencias más "otros" son etiquetados. Esto afecta a la comprensión del mensaje y crea hostilidad.

Para superar los desafíos que surgen, es necesario comprender la importancia de la apertura de miras en el lugar de trabajo.



Módulo 2 - Apertura Mental

Por qué es importante la *apertura mental*

En el contexto de los equipos multiculturales, se argumenta que la apertura mental mejora el rendimiento del equipo en términos de calidad. La calidad refleja el grado en que el equipo es capaz de completar sus tareas y superar las expectativas relacionadas con la tarea. La apertura mental mejora la calidad del trabajo del equipo motivando a los miembros a compartir y atender a diferentes perspectivas.

Es probable que las personas más creativas o de mentalidad abierta sean más receptivas al cambio organizativo. Pueden ser más capaces de reconocer el valor potencial del cambio y estar más dispuestos a probar nuevas políticas. La mezcla de culturas tiene un poderoso efecto que va más allá de provocar la receptividad. Puede provocar reacciones más afectivas hacia el equipo (Fu, Zhang, Li, Leung, 2016).

Se podrían enumerar los beneficios más comunes de la mentalidad abierta en el lugar de trabajo:

- El rasgo de apertura mental motiva a los miembros del equipo a buscar nuevas soluciones cuando los procesos actuales no funcionan. La disposición a cambiar de opinión implica la búsqueda activa de nueva información y aprender nuevas técnicas para resolver viejos problemas.
- El rasgo de apertura mental hace que los miembros del equipo se adapten mejor a un entorno de trabajo único.
- La apertura mental facilita aún más los esfuerzos del equipo para lograr un rendimiento eficaz, ya que reduce la influencia destructiva de los conflictos afectivos.
- La apertura mental aumenta la motivación de los miembros del equipo para compartir conocimientos de forma más eficaz.



Módulo 2 - Apertura Mental

Ejercicio 1

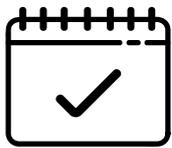


Tiempo de preparación: 10 *min*

Duration: 50 *min*



Nº max: 20 personas



Material: folletos con situaciones



Ajustes: Este ejercicio puede realizarse a través de Zoom, los participantes pueden dividirse en salas de reunión.

Cómo hacerlo

Objetivo del ejercicio: expresar una actitud abierta hacia los demás y desarrollar la capacidad de analizar conflictos de casos teóricos y emitir un juicio sobre la elección de diferentes técnicas de inclusión en el lugar de trabajo.

Pasos para realizar el ejercicio:

1. Forma parejas con uno de los participantes.
2. Elige una de las situaciones previstas relacionadas con las diferencias culturales en el lugar de trabajo. También puedes utilizar situaciones de tu experiencia laboral (sin señalar a ninguna persona en particular).
3. La situación provocó insatisfacción en la organización. Se invita a un participante a que adopte el papel de la persona que aborda el problema y a otro a que adopte el papel de la persona que busca la solución.
4. Interpreta el papel que se te ha asignado en función de la situación durante 5-7 minutos. Utiliza la mente abierta para resolver el argumento.
5. Reflexiona sobre esta tarea. ¿Cuáles fueron los retos, fue fácil llegar a la solución? ¿Qué técnicas de inclusión laboral utilizarías para resolver estos conflictos?



Módulo 2 - Apertura Mental

Ejercicio 1



Situación 1

Su jefe ha organizado una cena de empresa para despedirse antes del periodo vacacional, con vistas a las vacaciones de Navidad. Uno de los empleados es una mujer joven que practica otra religión. Dice que no puede asistir debido a las vacaciones. ¿Qué crees que se puede organizar? (Turchi, G.P., Palermo, A., 2019).



Situación 2

En la organización en la que trabajas, hay un comedor de empresa al que los trabajadores acuden juntos durante su pausa para comer. Como la comida se ofrece de forma tradicional, algunos trabajadores se quejan de que no hay un menú que contemple los alimentos que les están prohibidos (por motivos religiosos o ideológicos). ¿Qué puede hacer la dirección ante esta petición? (Turchi, G.P., Palermo, A., 2019)



Situación 3

Su empleado no se presenta a menudo a trabajar sin dar parte de baja por enfermedad por razones culturales, ya que no está acostumbrado a hacerlo. ¿Cómo resolverías esta situación?

Módulo 2 - Apertura Mental

Ejercicio 2



Tiempo de preparación: *20min*

Duración: *40 min*



Nº max: 20 personas



Preparación: un lugar donde los participantes puedan dividirse en parejas

Material: folletos con las preguntas



Ajustes: Este ejercicio puede realizarse a través de Zoom, los participantes pueden dividirse en salas de reunión.

Cómo hacerlo

Objetivo del ejercicio: identificar y reflexionar sobre las barreras en el lugar de trabajo relacionadas con la apertura mental.

Pasos para realizar el ejercicio:

1. En un pequeño grupo de 4-5 personas, reflexiona sobre las preguntas dadas:
 - ¿Qué tipo de cultura empresarial se vive en su lugar de trabajo?
 - ¿Qué comportamientos pueden dar lugar a malentendidos por ser juzgados de forma diferente?
 - ¿Han cambiado tus prejuicios después de trabajar con personas de diferentes culturas? Ilústralo con la historia de tu experiencia.
2. Resume las respuestas de tu grupo y preséntalas a todos los participantes.



Módulo 2 - Apertura Mental

Ejercicio 2



¿Qué tipo de cultura corporativa vives?



¿Qué comportamientos pueden conducir a malentendidos porque son juzgados de forma diferente?

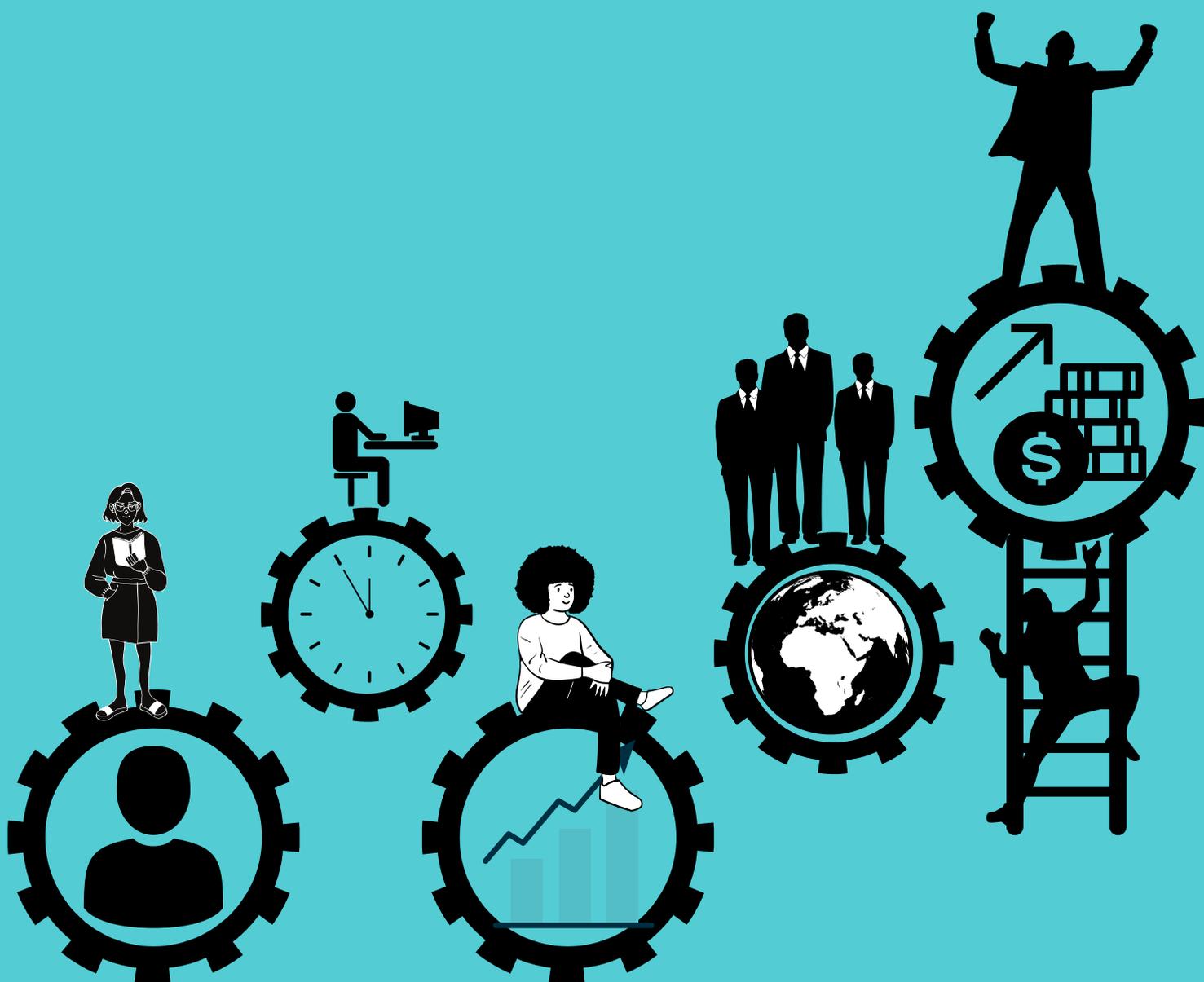


¿Han cambiado tus prejuicios después de trabajar con personas de diferentes culturas?
Ilústralo con la historia de tu experiencia.



Módulo 3

Flexibilidad



Módulo 3 - Flexibilidad

Introducción/antecedentes

La flexibilidad es un rasgo que le permite ser ágil, es decir, adaptarse a los cambios, lo que a veces se denomina doblar sin romper, esto puede ser en tu vida diaria, en una negociación o con empleados. En este módulo, queremos darte las herramientas para que entiendas lo que significa la flexibilidad, cuál es tu comportamiento habitual, y cómo la flexibilidad puede ayudarte en el lugar de trabajo cuando diriges un grupo de personas.

El rasgo de flexibilidad es beneficioso cuando se es empresario, ya que permite a los trabajadores sentirse escuchados y comprendidos. Esto, a su vez, puede conducir a un aumento de la productividad, el compromiso la innovación y muchos otros efectos positivos. Para poder ser flexible, el individuo debe primero comprender las percepciones preexistentes, y luego puede comenzar el trabajo hacia un comportamiento más flexible. En este módulo te examinarás a ti mismo, cómo te interpreta la gente y cómo los rasgos pueden ser exagerar hasta lo negativo, todo esto forma parte de la autoevaluación. Luego podrás crear historias con otros en la misma posición que tú y trabajar en tu propia flexibilidad y descubrir otras percepciones, ya que creemos que la comprensión es un trampolín para un enfoque más flexible.

Resultado(s) de aprendizaje previsto(s)

Conocimiento y comprensión

Demostrar una comprensión cultural de las normas y herramientas para prevenir las distorsiones cognitivas

Habilidades y destrezas

Cómo crear un comportamiento inclusivo en las organizaciones a todos los niveles

Juicio y enfoque

Analizar los conflictos de los casos teóricos y emitir un juicio sobre la elección de diferentes técnicas para inclusión en el lugar de trabajo

Módulo 3 - Flexibilidad

Propósito

La palabra "flexibilidad" significa técnicamente la capacidad de doblarse sin romperse.

Sin embargo, la gente suele utilizarla para describir la capacidad de ajustarse a los cambios de la vida en la medida en que uno puede cambiar sus planes y adaptarse a nuevas situaciones con facilidad. La gente suele querer flexibilidad también en sus carreras, que a menudo no siguen caminos tan predecibles. La capacidad de ser más flexible en una carrera significa que puedes aprender nuevas habilidades y asumir responsabilidades fuera de tu puesto original (4).

El propósito de la flexibilidad en el trabajo es funcionar como una estrategia para responder a los cambios, circunstancias y expectativas cambiantes. Los empleados que abordan su trabajo con una mentalidad flexible suelen ser más valorados por los empresarios. Del mismo modo, los empresarios que cultivan un entorno de trabajo flexible resultan atractivos para los empleados.

La flexibilidad en el lugar de trabajo hace hincapié en la voluntad de adaptarse al cambio, especialmente en lo que respecta a cómo y cuándo se realiza el trabajo.

En un lugar de trabajo flexible, se satisfacen las necesidades tanto del empleado como del empresario. La flexibilidad en el lugar de trabajo se utiliza a menudo como herramienta para retener y comprometer a los empleados. También puede ayudar a una organización a alcanzar sus objetivos gracias a una mayor productividad (5).

Por qué es importante la flexibilidad

Cuando se permite a las personas controlar algunas partes de sus condiciones de trabajo a su medida, es más probable que mantengan el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Esto ayuda a los empleados a ser más productivos y eficientes en las horas de trabajo que realizan. Hay dos maneras formales de llevarlo a cabo, ya sea mediante acuerdos generales que se pueden solicitar o mediante una negociación individual para que el individuo se sienta escuchado (1). También se ha demostrado que la flexibilidad en el lugar de trabajo reduce los niveles de estrés, aumenta la moral de los empleados, genera confianza y compromiso con la empresa. Esto, a su vez, conducirá a una menor rotación de personal y un mayor atractivo para los nuevos empleados.

Como empresa, no está contratando robots, está gestionando seres humanos, lo que es importante recordar, ya que el lugar de trabajo ordinario de 9 a 5, sin ninguna flexibilidad, puede ser desmotivador y causar problemas de salud (2). Si no se puede cambiar el horario, tal vez se puedan hacer otros ajustes, como elegir en una franja horaria cuándo hacer la pausa o poder controlar los turnos o la semana laboral.

La flexibilidad no sólo consiste en dejar que empleados puedan elegir cuándo venir a trabajar, sino también tener la capacidad de ofrecer pequeñas pausas durante el día para la práctica o la actividad física. Un lugar de trabajo rígido también puede inhibir de innovación, lo que puede ser perjudicial para la empresa y para el desarrollo del individuo (3).

Ejemplo de narración de historias

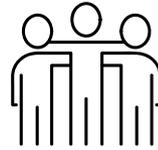
Éramos un grupo de compañeros de trabajo sentados tomando café y hablando de trabajo. Entonces se levantaron y dijeron "vamos" y no entendí nada. No teníamos coche. Nombre, profesión, lugar.

Módulo 3 - Flexibilidad

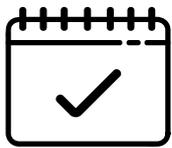
Ejercicio online



Tiempo de preparación: 10 min
Duración: 30 min



Nº de participantes
Solo ejercicio



Preparación: un lugar en el que haya mesas y sillas

Material necesario: Pizarra blanca/negra y bolígrafo



Este ejercicio se puede hacer con Zoom para realizar ajustes si se necesita hacer más interactivo.

Cómo hacerlo

1. Observa las tarjetas de rol que has recibido
2. Responde a las siguientes preguntas. Si no estás de acuerdo, vota por una respuesta.
3. Anota todas las respuestas en un papel

- ¿Quién tiene expectativas de la familia para hacer una carrera?
- ¿A quién se llama para una entrevista de trabajo?
- ¿Quién tiene más contactos/redes?
- ¿Quién consigue el trabajo?
- ¿Quién ha ido antes a una entrevista?
- ¿Quién consigue el trabajo mejor pagado?
- ¿Quién será el jefe?
- ¿Quién consigue la ayuda del sindicato?
- ¿A quién le resulta más fácil conseguir ayuda de la familia?
- ¿Quién consigue un aumento de sueldo?
- ¿Quién consigue un trabajo seguro?
- ¿Contra quién hay menos prejuicios?
- ¿Quién consigue un trabajo sin estar cualificado?
- ¿Quién coge menos permisos de paternidad?
- ¿Quién tiene más facilidad para ser abierto sobre su orientación sexual?
- ¿Quién está menos en casa con los niños enfermos?



Módulo 3 - Flexibilidad

Ejercicio online



Antecedentes

Migrante

Formación

Título universitario



Circular Centre staff during the pilot-implementation....

Módulo 3 - Flexibilidad

Cara a cara



Tiempo de preparación: *30 min*
Duración: *1 hora*



Nº mínimo: 6 personas



Preparación: un lugar donde los los participantes pueden ser divididos en diferentes salas o en diferentes partes de la sala para que estén separados

Material: papel y bolígrafo



Ajustes: puede hacerse en línea si se crean "salas de descanso" para que cada grupo pueda hacer el ejercicio sin ser molestados. Si se hace en línea, asegúrate de escribir tu historia y enviarlo al formador.

Cómo hacerlo

1. Cuenta tu historia sobre los rasgos elegidos a los demás
2. Mientras alguien cuente su historia, no hagas comentarios. Sólo escucha.
3. Haz turnos para que todos puedan compartir su historia

Mira el árbol de valores

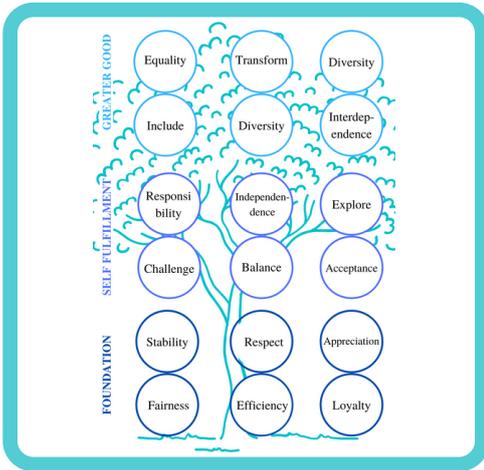
1. Elige tres puntos fuertes que veas en los miembros de tu grupo
2. Comparte los puntos fuertes y di a cada persona por qué cree que esos puntos fuertes son adecuados para esa persona.
3. Mira y verás lo que puede significar que tus puntos fuertes estén sobredimensionados
4. Crear al escribir una historia juntos cuando un rasgo o fuerza se ha percibido de manera equivocada

Mira la lista de fuerzas

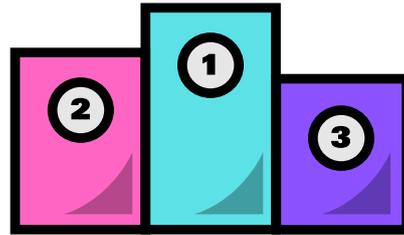


Módulo 3 - Flexibilidad

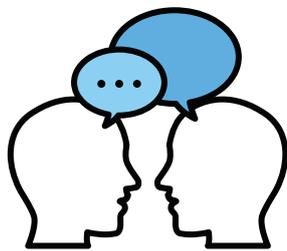
Cara a cara



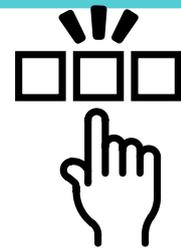
Elige al menos 3 valores



Prioriza tus tres valores más importantes



Crea una historia y comparte con tu grupo sobre tus valores elegidos. Tomen turnos compartiendo tus historias.



Elige 3 puntos fuertes de los valores que veas en los miembros de tu grupo y comparte por qué lo crees.



Circular Centre staff during the pilot-implementation....



Mira y ve lo que significa cuando tus valores están exagerados. Crea tu propia historia utilizando la experiencia personal de algunos de tus valores.

Igualdad

Transformar

Diversidad

Incluir

Integrar

Interdependencia

Responsibilidad

Independencia

Explorar

Reto

Balance

Aceptación

Estabilidad

Respeto

Apreciación

Justicia

Eficiencia

Lealtad

Fortalezas

Curioso

Valeroso

Entendido

Disciplinado

Honesto

Lider

Enérgico

Optimista

Sociable

Justo

Humilde

Orientado al equipo

Tolerante

Humorístico

Sabio

Agradecido

Amable

Analítico

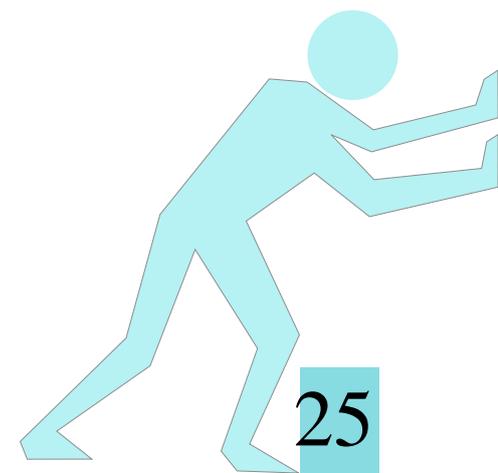
Cariñoso

Valiente

Apreciativo

Creativo

Cuidadoso



Módulo 4

Iniciativa Social



Módulo 4 - Iniciativa Social

Introducción/antecedentes

La iniciativa social puede definirse como la acción conscientemente dirigida a abordar las dificultades sociales. Puede implicar aspectos sociales y medioambientales, mejorando el acceso y las oportunidades de las personas, grupos o comunidades marginadas.

Algunos investigadores la definen como la capacidad de mejorar el bienestar social y ayudar al desarrollo sostenible en general (Ankuram, 2018) o como el acto que va más allá de las contribuciones de dinero y la filantropía, que implica una interacción real con la persona, sociedad o empresa necesitada (Hess, Warren, 2008). Independientemente de los diferentes matices de estas definiciones, las iniciativas sociales son el cimiento de una comunidad cohesionada e inclusiva, ya que pretenden generar un terreno común en el que acoger todas las diversidades posibles. Al aumentar su capacidad para poner en marcha iniciativas sociales las empresas se beneficiarán del poder que les aportarán los distintos individuos y de la creciente conexión y aceptación del territorio, al tiempo que devuelven a la comunidad iniciativas de valor ético.

Resultados de aprendizaje previstos

Conocimiento y comprensión

Demostrar que se comprenden las posibilidades de logro trabajando estratégicamente con la diversidad y la inclusión

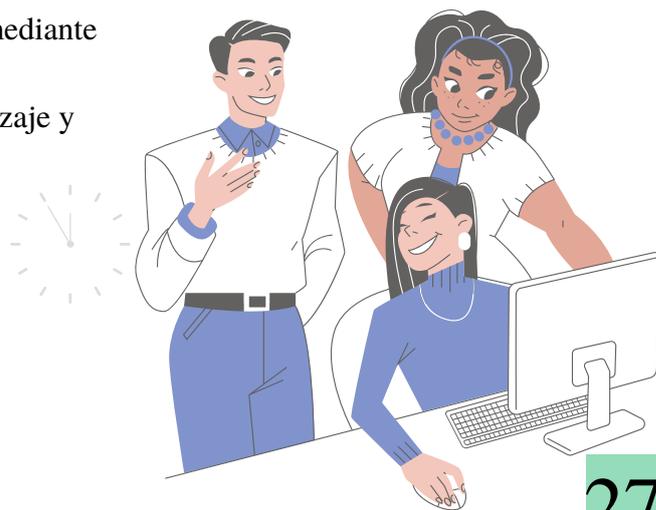
Habilidades y destrezas

Desarrollar nuevas habilidades en la organización mediante actividades de inclusión

Reflexionar sobre sus propias estrategias de aprendizaje y las de su equipo

Juicio y enfoque

Desarrollar un enfoque de liderazgo inclusivo



Módulo 4 - Iniciativa Social

Propósito

Como se ha señalado en la introducción, hay muchas definiciones de iniciativa social y suelen estar relacionadas con el mundo de la empresa. Así, mientras que las iniciativas sociales pueden definirse generalmente como cualquier acción destinada a eliminar o mitigar las barreras sociales que generan desventajas a grupos específicos, en el mundo del trabajo encajan en el concepto más amplio de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). La Comisión Europea describe la RSE de forma exhaustiva como "la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad" (1), que se concreta en la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ecológicas (2). La gestión de la posible diversidad dentro de la plantilla y generar igualdad de oportunidades y de trato, independientemente del origen étnico y cultural o las características personales de cada empleado es un elemento clave de la responsabilidad social de las empresas (3). La iniciativa social es, por tanto, una de las formas en que una empresa socialmente responsable se expresa, por ejemplo, adoptando políticas de inclusión dentro de su organización, creando servicios que puedan facilitar a los empleados de las minorías étnicas, invirtiendo en proyectos comunitarios. Su objetivo final es, por tanto, crear una empresa y una comunidad cohesionada, tanto en la empresa como en la comunidad..

Por qué es la *iniciativa social* importante

Las iniciativas sociales, específicamente en el contexto de la gestión de la diversidad, pueden aportar numerosos beneficios a las organizaciones. Se han realizado algunos estudios para explorar la relación entre la diversidad cultural y el valor añadido para la organización. En un estudio sobre 12 empresas del sector de las pequeñas y medianas empresas, desde un punto de vista comercial, las empresas participantes señalan principalmente el crecimiento de la plantilla y, por tanto, el crecimiento de los beneficios y un mercado más amplio (4). Como beneficios intrínsecos, hacer posible la diversidad y la inclusión dentro de la empresa, a través también de iniciativas sociales, proporciona una forma de realización y una mejor imagen de la empresa. Las empresas también informan de ahorros, como menores costes de contratación, menos ausencias por enfermedad, y un mayor rendimiento de formación, ya que las personas permanecen más tiempo en la empresa. Las iniciativas sociales benefician a los empleados, que están más satisfechos con su vida laboral, a la organización, que se beneficia económicamente y en términos de imagen, y a la comunidad, que crece de una manera más sana e inclusiva.

Una historia que se repite
La sucursal de Sesto Fiorentino (FI) de IKEA
hadesarrollado una forma original de integrar a los
nuevos extranjeros en la organización y en la
comunidad. De hecho, organiza varias veladas
destinadas a inspiración intercultural, dando a los
locales la oportunidad de participar en
proyecciones de películas sobre el tema de la
migración, y de conocer las culturas extranjeras
compartiendo platos étnicos típicos

Módulo 4 - Iniciativa Social

Ejercicio 1



Tiempo de preparación: *30 min*
Duración: *1 hora*



Nº de participantes:



Preparación: área abierta
Material necesario: ropa vieja; ropa, herramientas o grabaciones de fábrica; cajas, paneles; mapas



Ajustes

Cómo hacerlo

Los formadores establecerán un recorrido en varias etapas que representará el impacto social y medioambiental de la cadena de suministro de ropa. Cada etapa adoptará la forma de una pequeña exposición, en la que los participantes encontrarán materiales representativos y paneles de datos y cifras sobre esa etapa. El formador acompañará a los participantes durante el "viaje" por las etapas, presentando el contenido de cada una de ellas. Se trata de un paseo real por las etapas.

- Etapas: materias primas, contaminación y salud; situación de las fábricas en cuanto a condiciones laborales; transparencia. A continuación, los formadores pedirán a los empresarios que reflexionen sobre sus cadenas de suministro y el impacto que pueden tener. Se les proporcionarán mapas: durante el recorrido, cada empresario intentará rastrear geográficamente su cadena de suministro y añadir consideraciones sobre las cuestiones sociales y medioambientales específicas.

Por último, un voluntario presentará brevemente sus cadenas de suministro y los problemas relacionados que ha encontrado. Se debatirá con los demás sobre la influencia real de nuestras elecciones y las posibles mejoras a tener en cuenta.

Los formadores guiarán las reflexiones añadiendo consideraciones relacionadas con las cadenas de suministro poco éticas e insostenibles como posible factor de empuje de la migración.



Módulo 4 - Iniciativa Social

Ejercicio 1



El formador presenta la cadena de suministro de ropa cubriendo la historia detrás de cada etapa de la producción.



Se pide a los empresarios que describan su cadena de suministro estimulando el razonamiento en torno a su conocimiento de la misma.



Cada empresario traza la ruta de su cadena de suministro en los mapas, indicando para cada lugar qué se produce/qué etapa está representada.



3 voluntarios ilustran su cadena de suministro utilizando los mapas y los demás participantes les dan sugerencias sobre cómo mejorar para que la cadena de suministro sea más ética e inclusiva.

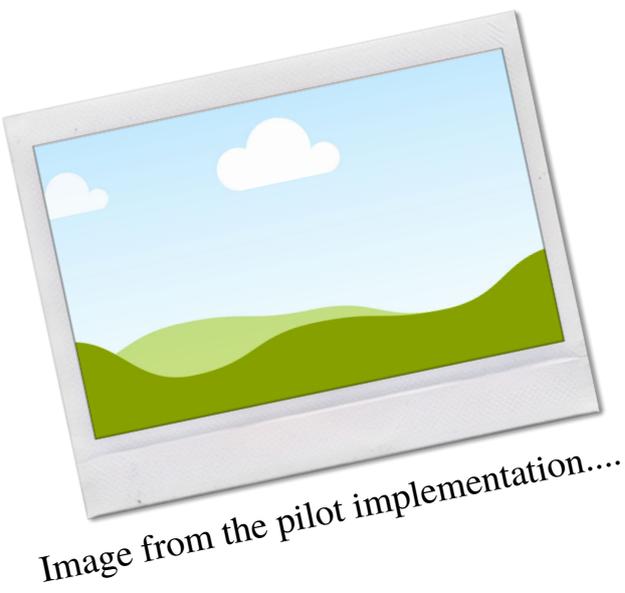


Image from the pilot implementation....

Módulo 4 - Iniciativa Social

Ejercicio 2



Tiempo de preparación: 5 min
Duración: 30 min



Objetivo: Ofrezca ejemplos concretos de iniciativas sociales que pueden aplicarse en la organización de los participantes



Preparación: área abierta
Material necesario: pizarra, rotulador, papel y bolígrafo para participantes



Ajustes para hacerlo online

Cómo hacerlo

Como estímulo inicial, se presenta al grupo de participantes una historia de una empresa local virtuosa, que pone en marcha iniciativas sociales que benefician a la comunidad (e.g. The LEGO group - https://www.youtube.com/watch?v=QkH13mO0uog&ab_channel=TheLEGOGGroup)

A continuación, los formadores dividen a los participantes en dos grupos:

- El grupo de escépticos tiene la tarea de señalar todos los posibles obstáculos que les impiden replicar implementar iniciativas sociales similares en sus actividades (también se refiere a las actividades de inclusión cultural).
- El grupo de visionarios tiene la tarea de indicar todas las posibles oportunidades para replicar o aplicar iniciativas sociales en su organización.

*Se inicia un debate y cada parte tiene que convencer a la otra de sus puntos. Los formadores marcan en una pizarra los "pros" y "contras" de estas actividades. **En el debate, el punto central debe ser la viabilidad de la aplicación de las iniciativas en su contexto.** Los formadores concluyen la sesión resumiendo sus conclusiones y haciendo hincapié en cómo la asunción de responsabilidades junto con los gestos de iniciativa social conducen a numerosos beneficios tanto para las empresas como para la comunidad en su conjunto. Los formadores también presentarán ejemplos concretos de iniciativas sociales de empresas tomadas hacia los inmigrantes.*

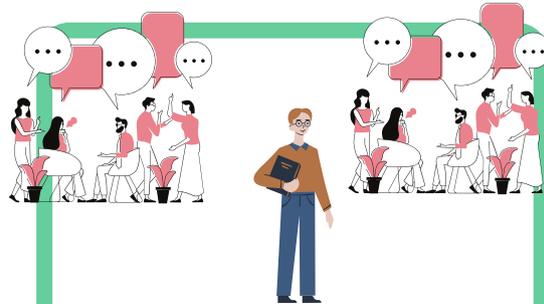


Módulo 4 - Iniciativa Social

Ejercicio 2



Los participantes ven un vídeo sobre una empresa inspiradora que implementan iniciativas sociales



El formador divide a los participantes en 2 grupos: los escépticos y los visionarios.



Cada grupo debe debatir y enumerar pros o contras de la aplicación de iniciativas sociales en la empresa.



A continuación, se inicia un debate y cada equipo tiene que convencer al otro sobre sus puntos.



Image from the pilot-implementation



Finalmente, el formador concluye haciendo hincapié en cómo la aplicación de iniciativa social conlleva beneficios tanto para las empresas como para la comunidad.

Módulo 5

Estabilidad Emocional



Módulo 5 -Estabilidad Emocional

Introducción/antecedentes

La estabilidad emocional es un rasgo difícil de definir, ya que es subjetivo para el individuo. La estabilidad emocional puede sin embargo describirse como la propiedad de etiquetar hasta qué punto y con qué eficacia el sistema emocional vuelve automáticamente a su punto de partida, o equilibrio (Li, Ahlstrom, 2016). Cuanto mayor sea la estabilidad emocional más difícil es que lo circundante afecte al sistema emocional, éste puede volver de forma más eficiente al equilibrio. Esto hará que los individuos se adapten más fácilmente a diferentes situaciones y eventos.

En otras palabras, la estabilidad emocional es la capacidad de mantener la concentración sin importar lo difícil o desafiante que las cosas puedan llegar a ser. Evitas que tus emociones te controlen y, por tanto, mantienes el control.

Resultados de aprendizaje previstos

Habilidades y destrezas

Cómo crear un comportamiento inclusivo en las organizaciones a todos los niveles

Juicio y enfoque

Incluyendo el liderazgo: en qué deben pensar los líderes y cómo deben ser un equipo inclusivo



Módulo 5 -Estabilidad Emocional

Propósito

La estabilidad emocional se refiere a la capacidad de una persona para mantenerse estable y equilibrada. Tener estabilidad emocional significa que una persona puede soportar los torbellinos que la vida le depara, y seguir siendo productiva y capaz a través de ellos.

Por lo tanto, la estabilidad emocional es realmente importante en el lugar de trabajo, donde las situaciones son cambiantes y las emergencias pueden ocurrir en cualquier momento. Las empresas y organizaciones deben buscar empleados emocionalmente estables para garantizar la continuidad del negocio trabajando bajo presión y en entornos culturalmente diversos. Los empleados que pueden gestionar sus emociones y mantener la calma en cualquier situación, son los que pueden cooperar con cualquier persona independientemente de las diferencias que puedan tener. No perder los nervios durante una crisis o un desacuerdo con los compañeros es un rasgo que promueve la buena cooperación en el lugar de trabajo.

¿Por qué es importante la *estabilidad emocional*?

En los lugares de trabajo culturalmente diversos, es muy importante que los empleados hayan cultivado su inteligencia emocional y mantengan la calma en momentos de crisis. La inteligencia emocional se define como la capacidad entender y gestionar tus propias emociones, así como reconocer e influir en las emociones de los que te rodean. La inteligencia emocional se suele desglosar en cuatro competencias básicas: auto-conciencia, auto-gestión, conciencia social y gestión de las relaciones. Trabajar con personas de diferentes culturas puede ser un reto, ya que esta diversidad cultural puede crear dificultades en la cooperación. Sin embargo, las personas con estabilidad emocional pueden reconocer estas diferencias y actuar para encontrar una manera de entenderse y cooperar pacíficamente. Respetar y reconocer la diferencia es la mejor manera de superarla.

No hace falta decir que esto hace que la estabilidad emocional sea un rasgo crítico para líderes, especialmente en un equipo de trabajo culturalmente diverso. Cuando personas con diferentes antecedentes culturales tienen que cooperar es posible que se produzcan desacuerdos o dificultades y entonces el directivo es la persona que debe encontrar una solución para identificar los obstáculos que hay que superar y el buen ambiente en el equipo que hay que restablecer. Por lo tanto, el rasgo de estabilidad emocional es crucial para un equipo de trabajo estable y productivo.

Módulo 5 -Estabilidad Emocional

Ejercicio 1



Tiempo de preparación: 15 min
Duración: 1 hora



Nº min. de personas: 4



Material necesario: pizarra y rotulador



Ajustes: se puede hacer online si es posible compartir las experiencias/historias de todos. Si se hace online, asegúrate de escribir tu historia y mandársela al formador.

Cómo hacerlo

1. Cada participante narra una historia de su vida laboral en la que no fue emocionalmente estable. ("¿Quién estaba involucrado?", "¿Qué pasó?", "¿Cómo reaccionaste?")
2. Después de cada narración, los participantes dicen las emociones que reconocieron en la historia y las escriben en la pizarra.
3. Una vez escritas todas las emociones en la pizarra, los participantes discuten las emociones causadas y cómo afectaron al trabajo en equipo.
4. Por último, los participantes eligen una de las historias narradas y la "recrean" de forma diferente para que el héroe actúe más estable emocionalmente.



Módulo 5 -Estabilidad Emocional

Ejercicio 2



Tiempo de preparación: 15 min
Duración: 1 hora



Nº min de personas: 4



Material necesario: papel y boli



Ajustes: se puede hacer online

Cómo hacerlo

1. Escribe 5 rasgos buenos y 5 malos de ti mismo.
2. Ahora encierra en un círculo aquellos con los que te describirían tus compañeros. Si has rodeado al menos 5 significa que tus colegas te conocen bien.
3. Responde a las siguientes afirmaciones con un sí o un no

- Expreso mis buenos rasgos a mi equipo de trabajo.
- La cooperación entre mi equipo de trabajo es fluida.
- Apoyo a mi equipo de trabajo.
- No hay tensiones durante el trabajo con mi equipo.
- Mi equipo de trabajo puede encontrar soluciones durante una crisis.
- Rara vez pierdo los nervios en el trabajo.
- Puedo lidiar con cualquiera sin problemas.
- Mis compañeros saben que pueden contar conmigo.

Si has respondido "sí" en más de 5 afirmaciones, parece que eres un directivo emocionalmente estable.



Referencias

A decorative graphic consisting of five thick, curved lines of different colors: purple, yellow, green, blue, and grey. The lines are arranged in a fan-like pattern, starting from the top left and curving downwards and to the right.



CreativeEU