

# Workplace Basic Skills



## Guía para formadores



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea









Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja solo los puntos de vista de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.  
Número de proyecto: 2018-1-DE02-KA204-005032



## CONTRIBUCIONES

Esta Guía ha sido elaborada por el *Innovation in Learning Institute* (ILI) en el marco del proyecto ERASMUS + *Workplace Basic Skills* financiado con el apoyo de la Comisión Europea (número de proyecto: 2018-1-DE02-KA204-005032). El contenido ha sido creado a través de contribuciones y el apoyo de todos los socios. Sitio web: <https://wbs.ili.eu/>

## CONSORCIO

	Innovation in Learning Institute (ILI) Promotora del proyecto– Alemania
	GUnet – Akadimaiko Didadiktyo Grecia
	ITC – Innovation Training Center, S.L. España
	Sdruzhenie Mezhdunaroden Institut po Menidzhmant Bulgaria
	Obcianske zdruzenie pre kvalifikáciu vzdelávanje, QUALED Eslovaquia
	Ente Bilaterale Veneto, EBVF Italia
	INTEGRA Institut Velenje Eslovenia
	Wissenschaftsinitiative Niederösterreich Austria

## **COPYRIGHT**

Los materiales pueden usarse de acuerdo con la Licencia Creative Commons.

Non-Commercial Share Alike



## **DESCARGO DE RESPONSABILIDAD**

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos que reflejen las opiniones solo de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>INTRODUCCIÓN: ¿EN QUÉ CONTEXTO SE DESARROLLÓ EL CONCEPTO?</b> .....	5
<b>1. NUESTRO GRUPO OBJETIVO: ¿QUIÉNES SON LOS ALUMNOS?</b> .....	6
1.1 Europeos .....	7
1.2 Migrantes.....	9
1.3 refugiados.....	12
<b>2. TRABAJANDO CON EL GRUPO OBJETIVO</b> .....	14
2.1 Motivación e incentivos.....	14
2.2 Aprendizaje como proceso social: enfoque en el trabajo en equipo.....	16
2.3 Aprendizaje familiar y comunitario .....	17
2.4 Respeto a la diversidad y a la democracia .....	18
2.5 Democracia .....	20
2.6 Aspectos para la incorporación de la perspectiva de género. ....	21
2.7 Trabajar en Europa.....	23
<b>3. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS</b> .....	27
3.1 Alfabetización, aritmética y habilidades sociales .....	27
3.2 Alfabetización: Definición.....	27
3.3 Definición de aritmética.....	31
3.4 Habilidades Sociales: Definición.....	34
3.5 Reconocimiento de habilidades y déficits de alfabetización y aritmética .....	37
<b>4. ENFOQUE DE HABILIDADES BÁSICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO</b> .....	39
4.1 ESCO (Habilidades Europeas, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones): Ocupaciones elementales .....	39
4.2 Aprendizaje basado en historias.....	40
4.3 Lenguaje sencillo .....	43
4.4 Cómo utilizar los materiales de aprendizaje de WBS – Aprendizaje combinado..	43
<b>5. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	46

## Introducción: ¿En qué contexto se desarrolló el concepto?

La alfabetización, la aritmética y las habilidades sociales son fundamentales para dominar situaciones típicas en la vida laboral cotidiana. Los déficits de competencias en estas áreas pueden ser un obstáculo para la integración permanente y exitosa en el mercado laboral, especialmente para los migrantes, refugiados y locales desfavorecidos.

Los materiales del proyecto ERASMUS + *Workplace Basic Skills* ("*Habilidades básicas en el lugar de trabajo*") se han desarrollado por ocho socios de ocho países diferentes y se enfoca en cuatro escenarios de aprendizaje en las áreas de construcción, limpieza, cuidado/atención a la dependencia y ocio/turismo. Utilizando cuatro protagonistas, los alumnos pueden experimentar cómo las situaciones profesionales típicas pueden manejarse de manera competente mediante la aplicación de habilidades básicas particularmente requeridas en estas profesiones. Debido a la orientación a la acción del concepto, las competencias se entrenan y se reflejan en numerosas situaciones. Los objetivos de esta guía son:

- dar una visión general de los hechos y cifras actuales sobre personas con baja alfabetización, aritmética y habilidades sociales;
- crear conciencia entre las instituciones y los responsables de la toma de decisiones sobre la importancia de las competencias básicas y sociales como instrumento para integrar a las personas poco cualificadas en el mercado laboral;
- motivar a los proveedores de educación de adultos, los interlocutores sociales y los empleadores en el uso de los productos del proyecto Workplace Basic Skills e incluirlos en sus políticas de capacitación;
- dar consejos sobre cómo integrar estos materiales de aprendizaje en prácticas de aprendizaje convencional;
- aumentar la motivación de los responsables de la toma de decisiones en materia de educación para promover estos conceptos educativos.

La guía está dirigida a **formadores que apoyan la integración de inmigrantes adultos en el mercado laboral**. Los materiales son aplicables en las siguientes situaciones:

- colocación laboral de refugiados adultos, solicitantes de asilo, inmigrantes y locales que no saben leer, escribir y calcular bien o carecen de competencias sociales;
- capacitación lingüística para refugiados adultos, solicitantes de asilo e inmigrantes;
- programas de integración para inmigrantes adultos;
- formación profesional básica.

## 1. Nuestro grupo objetivo: ¿Quiénes son los alumnos?

Nuestro grupo objetivo son las personas con niveles bajos de alfabetización, aritmética y habilidades sociales. Las personas con estos déficits son principalmente migrantes y refugiados, pero también locales poco cualificados.

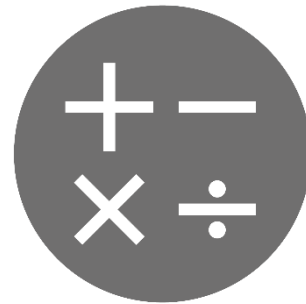
Las razones de los bajos niveles de alfabetización y aritmética son diversas. Los déficits surgen porque el grupo objetivo recibió poca o ninguna educación escolar en su país de origen, porque el grupo objetivo proviene de una familia migrante en la que la educación fue pobre o porque el grupo objetivo no tiene déficit en su propia lengua materna pero no comprenden el idioma del nuevo país de destino.

Además de las competencias en lectura y cálculo que son necesarias para el desempeño de una profesión, las competencias sociales son habilidades no menos importantes que se requieren en el lugar de trabajo y que el empleador espera y en muchos casos, da por sentado. Según Dennis Snower, economista y ex presidente del Instituto de Economía Mundial, las habilidades sociales tienen el mismo estatus que la alfabetización hace unos cientos de años.

*“Para que las relaciones interpersonales y la participación social sean exitosas, es esencial comprender los códigos de conducta y las reglas de comunicación generalmente aceptadas en diferentes sociedades y entornos. [...] Las habilidades incluyen la capacidad de identificar las capacidades de uno, enfocarse, lidiar con la complejidad, reflexionar críticamente y tomar decisiones. Esto incluye la capacidad de aprender y trabajar de manera colaborativa y autónoma y de organizarse y perseverar con el aprendizaje, evaluarlo y compartirlo, buscar apoyo cuando sea apropiado y gestionar de manera efectiva las interacciones profesionales y sociales”.*

Por esta razón, el enfoque de Habilidades básicas en el lugar de trabajo tiene como objetivo mejorar la educación básica y las habilidades sociales como base para la integración a largo plazo en el mercado laboral.

## 1.1 Europeos



La Unión Europea alberga a alrededor de 513 millones de personas ...

...Una de cada cinco de las cuales no puede leer, escribir <sup>1</sup>...

y uno de cada cuatro de los cuales no puede calcular correctamente.<sup>2</sup>

Los estudios muestran (ver diagrama 1) que los europeos desempleados tienen una alfabetización mucho más baja que los europeos que trabajan a tiempo completo. Mientras que los empleados a tiempo completo y parcial tienen un promedio de más de 270 (esto se corresponde con un nivel medio de alfabetización), los desempleados tienen un promedio de 255.4 (esto se corresponde con un nivel básico de alfabetización). Existe una correlación entre el desempleo y la escasa alfabetización, pero no está claro en qué dirección está funcionando esta correlación. ¿El desempleo tiene un impacto negativo en la alfabetización, la escasa alfabetización causa desempleo o ambos factores se afectan entre sí?

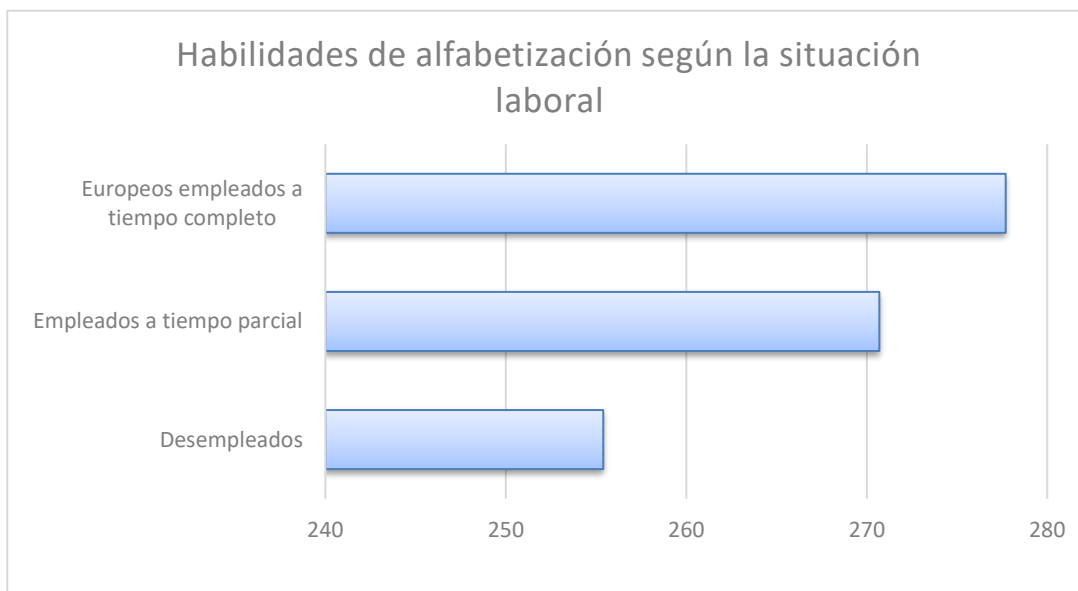


Diagrama 1: habilidades de alfabetización según el estado de empleo

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>

<sup>2</sup> [http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy\\_in\\_Europe-A4.pdf](http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy_in_Europe-A4.pdf)

Para las personas que no saben leer, escribir o calcular, no solo es difícil encontrar o mantener un trabajo, también hay otros efectos notables:<sup>4</sup>

- mayor riesgo de pobreza,
- mayor riesgo de exclusión social,
- oportunidades limitadas para la participación cultural y política,
- oportunidades limitadas para el aprendizaje permanente y el crecimiento personal,
- padece problemas de salud, lo que está relacionado con un mayor riesgo de numerosas enfermedades, hospitalización y depresión. También significa una tasa de mortalidad 1.5 a dos veces mayor debido a la falta de posibilidad de comprender los folletos de medicamentos o leer las recetas correctamente,
- Mayor probabilidad de cometer delitos. Los estudios muestran que 60-80% de los presos tienen habilidades de lectura y escritura por debajo de los niveles básicos. Entre los delincuentes juveniles, hasta el 85% no sabe leer ni escribir bien.



Los efectos no solo afectan a los individuos, sino también a la sociedad

en su conjunto.<sup>4</sup>

- Ganancias perdidas y empleabilidad limitada,
- Pérdida de productividad empresarial,
- Mayor gasto relacionado con problemas de salud,
- Mayor gasto en el sistema de justicia debido a más delitos,
- Mayor probabilidad de "heredar" el desempleo,
- Oportunidades de creación de riqueza perdidas para particulares y empresas,
- Menor capacidad de habilidades tecnológicas en el futuro,
- Mayor gasto en servicios sociales y beneficios,
- Mayor gasto en educación debido a que los estudiantes se quedan atrás ...





## 1.2 Migrantes

Europa y Asia Central se encuentran entre las regiones más importantes en términos de flujos migratorios. Un migrante es "una persona que se aleja de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, temporal o permanentemente, y por una variedad de razones". Especialmente los migrantes con pocas habilidades lingüísticas en el país de acogida corren un alto riesgo de desempleo, pobreza y exclusión social..



### Auto-reflexion:

- ¿Cuántos migrantes crees que viven en la Unión Europea?



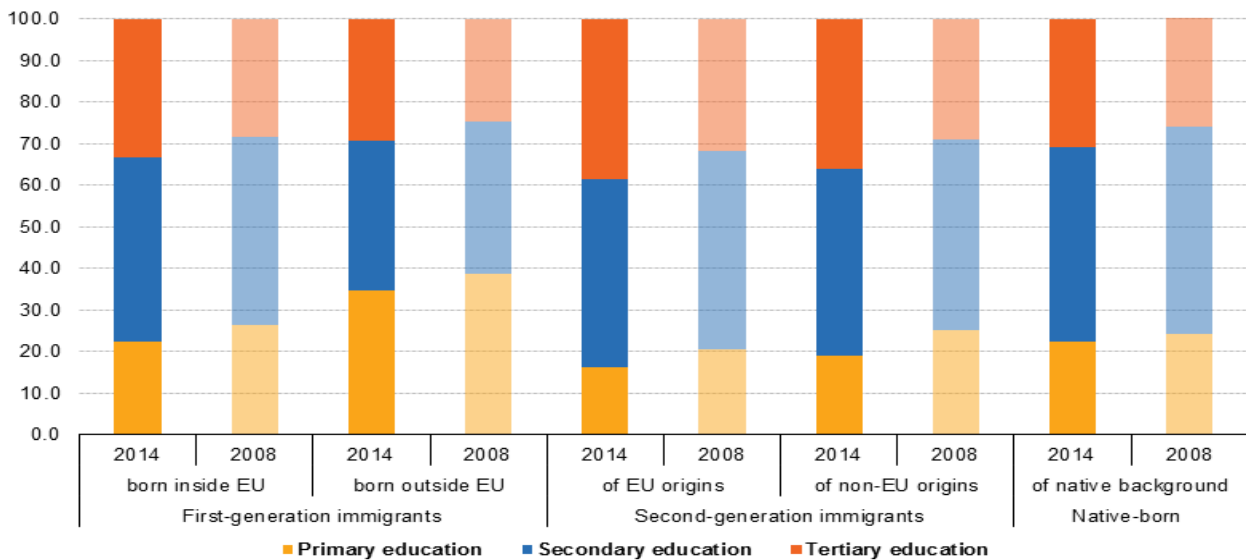
### Solución:

En la actualidad, 31,9 millones de migrantes viven en la Unión Europea...<sup>1</sup>



Eso es tres veces más que la población de Grecia <sup>1</sup>.

El siguiente gráfico proporciona información sobre la educación que los migrantes de primera y segunda generación, *first and second generation*, (nacidos dentro y fuera de la UE – *born inside or outside the EU*) han recibido en comparación con los nativos (*EU origins – non EU origins*).



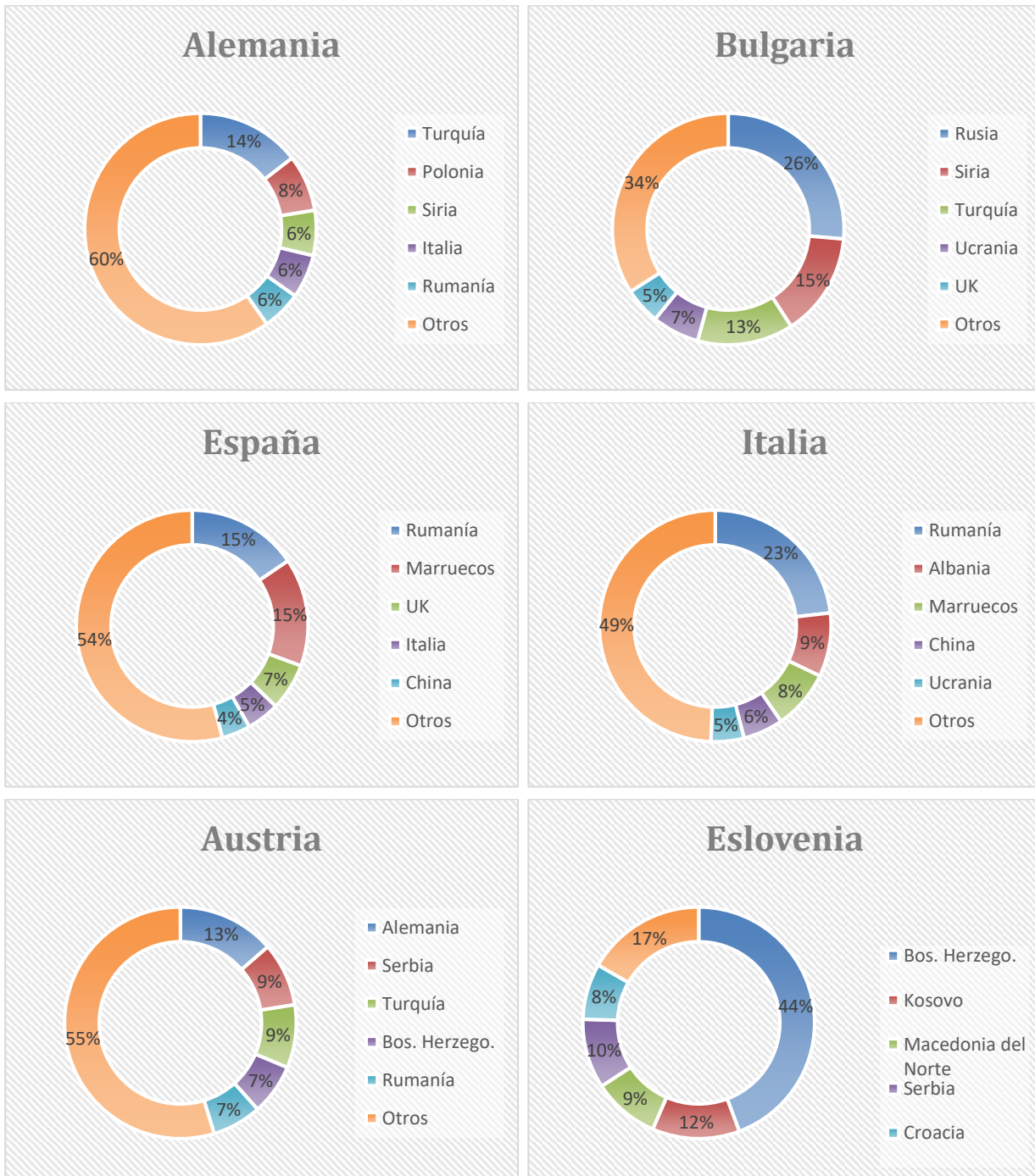
Source: Eurostat, LFS 2014 ad hoc module

Diagrama 2: Logro educativo de inmigrantes de primera y segunda generación.<sup>3</sup>

Como se puede ver, el grupo de "inmigrantes de primera generación, nacidos fuera de la UE" con un 34% tiene la tasa más alta de educación primaria, seguido por un 37% de educación secundaria y un 29% de educación terciaria, mientras que el grupo de "segunda generación, de origen no comunitario" con solo el 19% ya tiene una tasa más baja de educación primaria y una educación secundaria superior 44% y 37% educación terciaria. "La primera generación nacida dentro de la UE" no tiene tan mal desempeño, solo el 21% tiene educación primaria, pero la mayoría tiene educación secundaria (46%) y terciaria (33%). En comparación con todos los grupos, los "orígenes de la segunda generación de la UE" funcionan mejor en términos de educación primaria y terciaria: solo el 17% tiene educación primaria, seguido por el 39% de educación terciaria y el 44% de educación secundaria. Mientras que los "nativos" con un 21% tienen una tasa ligeramente más alta de educación primaria, una tasa más baja de educación terciaria (31%) y la tasa más alta de educación secundaria (48%). El grupo de "inmigrantes de primera generación nacidos fuera de la UE" tiene más dificultades para atravesar el primer camino educativo y, por lo tanto, necesita más apoyo en su carrera profesional.

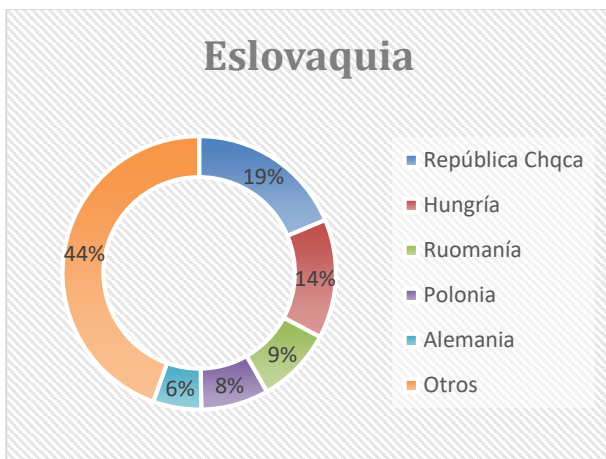
<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational\\_attainment\\_level\\_distribution\\_by\\_migration\\_status\\_and\\_background%2C\\_25-55\\_age\\_group%2C\\_2014\\_and\\_2008.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational_attainment_level_distribution_by_migration_status_and_background%2C_25-55_age_group%2C_2014_and_2008.png)

8 different project partners from 8 different European countries are working together on the Workplace Basic Skills project. The following graphs are intended to illustrate where the migrants from the individual countries come from.<sup>4</sup> Unfortunately, there are no current data for Greece. But it can be said that in 2011 most migrants came from Albania, Bulgaria, Romania and Pakistan.<sup>5</sup>



<sup>4</sup><https://bit.ly/2XO0DAR>

<sup>5</sup><https://bit.ly/2QUISxJ>



### 1.3 Refugiados

Ahora llegamos al último grupo objetivo del curso: los refugiados. Un refugiado es “*una persona que, debido al temor fundado de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social u opinión política en particular, está fuera del país de su nacionalidad y no puede o, debido a tal miedo, no está dispuesto a valerse de la protección de ese país*”.<sup>6</sup>

#### Auto-reflexión:

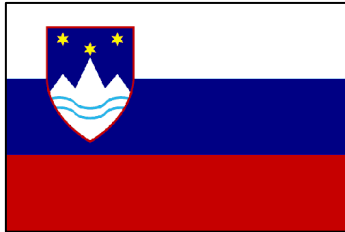
- ¿Cuántos refugiados crees que solicitaron asilo en la Unión Europea en el año 2018?
- ¿Cuántos refugiados viven en la Unión Europea a finales de 2017?

<sup>6</sup> <https://www.who.int/migrants/about/definitions/en/>

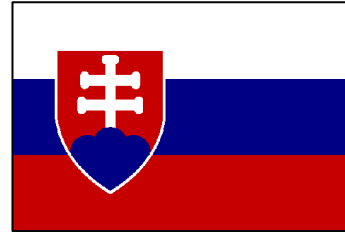
 **Resolución**

En 2018, 580.800 refugiados solicitaron asilo en Europa.<sup>7</sup>

A finales de 2017 había más de 6 millones de refugiados viviendo en Europa.



Esto se corresponde con la población total de la Comunidad autónoma de Cantabria



Esto se corresponde con la población total de la Comunidad de Madrid

A pesar del alto número de solicitantes de asilo en Europa, se sabe poco sobre este grupo. Según Eurostat, los grupos más grandes provienen de:<sup>8</sup>



Siria (29%),



Afghanistan (14%)



e Iraq (10%).

No hay datos sistemáticos sobre su nivel de educación o experiencia profesional. Sin embargo, se estima que hasta el 15% de los nuevos solicitantes de asilo tienen un título universitario, el 50% tienen educación secundaria y el 30-40% son analfabetos o solo tienen educación primaria.

<sup>7</sup> <http://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20170629STO78630/asyl-und-migration-zahlen-und-fakten>

<sup>8</sup> [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Studie\\_NW\\_From\\_Refugees\\_to\\_Workers\\_Vol1.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf)

## 2. Trabajando con el grupo objetivo

### 2.1 Motivación e incentivos



Al observar el comportamiento humano como un todo, a menudo no se dirige racionalmente a ningún propósito: la motivación para un comportamiento puede residir en el comportamiento mismo. Como ejemplo, hay muchas cosas que no son razonables desde un punto de vista económico, como ser voluntario o practicar deportes de riesgo. En psicología, esta alegría al realizar una actividad en sí misma se llama motivación intrínseca.

Hay dos tipos diferentes de los motivos que impulsan a las personas: motivos extrínsecos e intrínsecos. La motivación extrínseca proviene de los resultados de un comportamiento (elogios y reconocimiento de los demás) y las consecuencias externas, por ejemplo, incentivos como el dinero. Es particularmente eficaz en actividades estructuradas que requieren poca autonomía. La motivación intrínseca se origina en la experiencia del comportamiento en sí o la expectativa de esta experiencia. Es particularmente eficaz en actividades complejas que requieren mucha responsabilidad personal, creatividad y autonomía.

Como los diferentes cursos de nuestro proyecto, Workplace Basic Skills son principalmente cursos de autoaprendizaje, es especialmente importante promover la motivación intrínseca de los alumnos. A continuación, se mencionan algunos enfoques que los formadores pueden utilizar en el curso de aprendizaje combinado o en línea:

- Comunique el significado explicando las perspectivas laborales (si es necesario, muestre informes sobre el tema) o cómo el curso ayuda a los participantes a ser más independientes en su vida diaria.
- Haz que se sientan responsables de algo.
- Déles la sensación de ser independientes dejando que los participantes decidan por sí mismos cuándo quieren aprender.
- Déles la sensación de un desafío pero no los sobrecargue.
- Crea una atmósfera positiva: establecer reglas, horarios, etc.
- Evita los miedos: por ejemplo, ansiedad por un examen o miedo a la vergüenza, no los presiones demasiado.
- Contactos en lengua de destino: hazles saber de lugares en los que pueden aplicar sus nuevas habilidades lingüísticas.
- Valore el idioma nativo de los participantes: Elogie el multilingüismo.
- Formula los objetivos de aprendizaje: No todos tienen el mismo objetivo. No todos tienen que dominar el lenguaje a un nivel de experto (nivel C2).

La motivación puede fomentarse mediante incentivos. Los tres incentivos más importantes son:

- **Comentarios:** brinda comentarios regulares y puntuales. Celebra los pequeños éxitos y elogia mucho, brinda comentarios sobre progresos en el aprendizaje.
- **El formador como acompañante en el proceso de aprendizaje:** intenta estar al mismo nivel que los participantes del curso, aclara sus necesidades de desarrollo individual, define objetivos de desarrollo de competencias conjuntas, selecciona desafíos adecuados para el desarrollo de competencias, reflexiona con ellos sobre el proceso de desarrollo, etc.
- **Puntuación:** Piensa en cuántos puntos darías por los materiales de aprendizaje. Entrega la tabla a cada participante y pídeles que incluyan sus puntos y nombres. Si los participantes repiten los materiales de aprendizaje, deben volver a incluir los puntos. Al comparar, lo más probable es que descubran que han mejorado.

## 2.2 Aprendizaje como proceso social: enfoque en el trabajo en equipo

Al conocer las características psicológicas especiales y los patrones de comportamiento social que muestra este grupo objetivo específico (baja autoestima, miedo, vergüenza, tendencia a aislarse, etc.), la formación en habilidades básicas en el lugar de trabajo debe basarse en motivar a los estudiantes a interactuar activamente y trabajar en equipo de distintas formas para combatir los problemas de la manera más eficiente y constructiva. Pero aprender en grupo es un gran desafío, ya que diferentes personas tienen que interactuar y trabajar juntas en una tarea. Sin condiciones marco adecuadas, esto puede conducir a conflictos.

Las condiciones previas para un buen trabajo en equipo son, entre otras cosas, que los miembros del grupo experimenten apoyo dentro del grupo, tenga intereses mutuos y se sientan reconocidos en el grupo. Sin embargo, el potencial de motivación solo puede explotarse por completo si los participantes no solo disfrutan trabajando juntos sino que también trabajan juntos de manera eficiente.



### Auto-reflexion:

- ¿Cuáles crees que son los factores que promueven la motivación dentro de un grupo?



### Solución:

Los estudios destacan dos factores que promueven la motivación dentro de los grupos: una **estructura de trabajo clara** por un lado y una comprensión del significado de la **cooperación** por el otro.

Por lo tanto, asegúrese de haber comunicado claramente ambos puntos y establecer reglas claras al comienzo de la formación.<sup>9</sup>

### Consejos:

- Tomar decisiones claras (tema, tiempo de procesamiento, etc.).
- Implice a todos los participantes.
- Aprecie las fortalezas de los participantes.
- No evalúe a los participantes.
- Formule los objetivos de aprendizaje con claridad.
- Explique las asignaciones de trabajo hasta que estén claras para todos.
- Evalúe los resultados del trabajo de pequeños grupos y valorelos.

<sup>9</sup> <https://wb-web.de/material/methoden/gruppenarbeit-souveranes-leiten-in-der-ersten-gruppenphase-1.html>



- Tenga en cuenta el hecho de que los métodos desconocidos pueden ser irritantes, especialmente al principio.

Ejemplo: procedimiento para la introducción del trabajo grupal <sup>10</sup>

1. Primero se debe aprender a trabajar en grupo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciar la cooperación con tareas simples.</li> <li>• Establecer tareas con división compleja del trabajo a posteriori.</li> </ul>
2. El trabajo en grupo y el aprendizaje en general requieren reglas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar regla como prevención de conflictos.</li> <li>• Cuanto menos motivados están los participantes, más importantes son las reglas.</li> </ul>
3. Evaluar el trabajo en grupo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprecia el desempeño del grupo en lugar del desempeño individual.</li> <li>• La compulsión por cooperar aumenta cuando el resultado tiene que decidirse conjuntamente.</li> <li>• Fomenta la reflexión sobre el proceso de cooperación.</li> </ul>
4. El trabajo en grupo requiere una distribución de funciones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiza los roles que se asignarán para la presentación de informes.</li> <li>• Implemente un control de tiempo: promueve la eficiencia.</li> <li>• Si es necesario, designe "guardiasnes del tema" para asegurarse de que el grupo no se aleje del tema real.</li> </ul>

### 2.3 Aprendizaje familiar y comunitario

El aprendizaje familiar y comunitario son ejemplos de un concepto simple pero radical: que el aprendizaje se debe impartir donde están las personas, en lugar de forzar o invitar a las personas a ir a un lugar, como una universidad, que está fuera de su estilo de vida cotidiano.

En algunos casos, las personas no pueden abandonar sus localidades, por ejemplo, debido a las responsabilidades de cuidado, el aislamiento geográfico y los enlaces de transporte deficientes, las limitaciones físicas, el sufrimiento psicosomático o las enfermedades mentales. Puede haber otras dificultades para ubicar el aprendizaje en una universidad, como la falta de familiaridad o el miedo a tales instituciones. En otras palabras, las barreras situacionales, disposicionales e institucionales que afectan la adopción del aprendizaje por parte de los adultos pueden funcionar aún más fuertemente cuando se espera que abandonen su familia o zona para someterse a un curso de aprendizaje que en sí mismo es aterrador para algunas personas.

<sup>10</sup> <https://wb-web.de/material/methoden/vier-regeln-fur-die-gruppenarbeit.html>

A través del aprendizaje familiar y comunitario, el aprendizaje se hace posible en un entorno sin barreras, tranquilo y familiar.<sup>11</sup> No hay viajes largos, lo que significa menos esfuerzo organizativo y estrés para los alumnos. Y aunque el aprendizaje se realiza en casa, es importante que los participantes del curso no estén solos. Es importante que usted, como formador/a, deje en claro a los participantes de su curso que pueden acudir con preguntas y problemas en cualquier momento. Esto puede garantizarse por correo electrónico, chat o teléfono. Además, también es importante aclarar los requisitos técnicos antes del inicio del curso para garantizar un proceso fluido.

### Hay varias formas en que el aprendizaje se puede desarrollar localmente. Éstas incluyen:

- La celebración de clases en lugares como centros comunitarios (de iglesias / mezquitas, etc.), pisos comunitarios, salones de aldea, campamentos de viajeros, prisiones y hospitales.
- E-learning, donde los alumnos acceden al aprendizaje principalmente o completamente a través de Internet. Sin embargo, el aprendizaje autodirigido no se puede suponer, por lo que es necesaria una cierta supervisión real y virtual. Los formadores son responsables del proceso conjunto de enseñanza-aprendizaje<sup>12</sup> Por lo tanto, pueden combinar diferentes conceptos de tutoría, por ejemplo, la moderación del proceso grupal con el apoyo profesional.
- Aprendizaje en el lugar de trabajo:<sup>13</sup> Esto incluye el aprendizaje de adultos en el lugar de trabajo, con referencia al lugar de trabajo como preparación para un reingreso o un cambio profesional. El concepto es inclusivo porque no solo atrae a los grupos objetivo que actualmente están en una relación laboral.
- Entrega en modo mixto, con aprendizaje electrónico respaldado por la oportunidad de asistir a clases localmente o en el lugar de trabajo.

## 2.4 Respecto a la diversidad y a la democracia

„El mundo es un lugar colorido y diverso, al igual que nuestros lugares de trabajo“.<sup>14</sup>

En el lugar de trabajo nos encontramos con personas de diferentes factores de heterogeneidad. Pueden variar según:

- edad y género;
- la base de conocimiento existente;
- intereses;

<sup>11</sup> <https://www.hallokarriere.com/lernen-von-zu-hause-aus/>

<sup>12</sup> <https://wb-web.de/material/medien/e-learning.html>

<sup>13</sup> <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/10076-workplace-learning-ist-mehr-als-lernen-am-arbeitsplatz.php>

<sup>14</sup> <https://www.trainingabc.com/10-Ways-to-Respect-Diversity-in-the-Workplace/>

- tipos de aprendizaje y estilos de aprendizaje;
- motivación para aprender;
- antecedentes culturales y sociales...

La diversidad a menudo se ve como un obstáculo para lograr un objetivo de aprendizaje, pero también se puede ver como una gran oportunidad. Los participantes de su curso no solo diferirán en sus factores de heterogeneidad, sino que, debido al aprendizaje basado en la historia, los estudiantes pueden empatizar con los cuatro “personajes” diferentes en su primer día de trabajo que hemos diseñado para la formación (ver capítulo 4.2: aprendizaje basado en historias). De esta manera, los participantes del curso aprenden, por un lado, cómo tratar directamente con la diversidad y, por otro lado, aprenden a ponerse en diferentes roles.

Este enfoque ofrece a los alumnos una imagen de la diversidad a través de diferentes personajes de diferentes países de origen. Además, cuestionan los clichés de roles típicos de género. De esta manera, a los alumnos se les ofrecen figuras con las que identificarse que, al mismo tiempo, rompen los patrones culturales típicos.

Más consejos para lidiar con la diversidad:<sup>15</sup>

- Deje que los participantes trabajen juntos en pequeños grupos o en parejas.
- Asegúrese de que sean constructivos entre sí.
- Crear una atmósfera en la que se respeten todas las perspectivas.
- Resolver problemas juntos.
- Superar conflictos juntos.
- Establecer reglas para tratar entre ellos.

Usted como formador/a también necesita desarrollar competencias de diversidad:

<p>Sé consciente de tus debilidades y fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifique los factores en su educación que podrían crear dificultades;</li> <li>• Reconozca los momentos en que sus propios prejuicios están afectando su juicio o comportamiento.</li> </ul>
<p>Tratar a todos con respeto y como individuos únicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pronuncie los nombres personales correctamente;</li> <li>• Aprenda qué palabras son ofensivas y cuáles son aceptables para describir grupos diversos;</li> <li>• Aprenda qué tipo de comportamiento podría ser, involuntariamente, ofensivo.</li> </ul>

<sup>15</sup> <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/heterogenitat.html>

Continuar aprendiendo, por ejemplo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicite comentarios de colegas;</li> <li>• Explore diversos puntos de vista;</li> <li>• Estudie otras culturas y puntos de vista;</li> <li>• Aprenda de los errores.</li> </ul>
Desarrollar una buena comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprenda que las diferencias culturales son clave para la comunicación;</li> <li>• Simplifique el idioma, para los hablantes no nativos;</li> <li>• Escuche cuidadosamente;</li> <li>• Verifique que sus mensajes hayan sido entendidos.</li> </ul>
Ser inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegúrese de que nadie se quede fuera;</li> <li>• Cree una atmósfera en la que los alumnos se sientan seguros y puedan hablar libremente;</li> <li>• De la bienvenida a nuevos puntos de vista.</li> </ul>
Ser asertivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafíe la discriminación por parte de otros;</li> <li>• Aliente a las víctimas de acoso o discriminación a hablar.</li> </ul>
Extiende tus redes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolle contactos personales y profesionales con personas de diversos orígenes.</li> </ul>

## 2.5 Democracia

No todos los adultos tienen igual acceso a la educación política. La educación política tiene la función de acompañar el aprendizaje democrático de las personas. La educación política tiene como objetivo crear las condiciones para la idea de derechos humanos de igual participación social y política.<sup>16</sup>

Consejos para enseñar educación democrática:<sup>21</sup>

Desarrollar un sentido de pertenencia	Se debe alentar a los participantes a sentir un sentido de pertenencia a la sociedad o la comunidad local. Deberían ser invitados a verse a sí mismos como una parte igual de la sociedad.
Entender la política como un asunto para la comunidad.	Los participantes deben comprender que también les preocupan los problemas sociales y políticos. Deben percibir dónde su propia vida cotidiana tiene puntos de contacto con cuestiones políticas.

<sup>16</sup> <https://alphabuendnis-mitte.de/2018/03/22/politische-bildung-in-der-grundbildung-eine-materialsammlung-fuer-die-praxis/>

Empoderamiento político	Se debe invitar a los participantes a participar en las decisiones políticas y ayudar a dar forma a la sociedad.
Conociendo formas de participación	Se les debe enseñar a los participantes varias posibilidades de cómo pueden participar social y políticamente.
Prueba de oportunidades de participación	Los participantes no solo deben conocer formas simples de participación en teoría, sino que también deben probarlas en la práctica (por ejemplo, votando, influyendo en el contenido o diseño del curso, juegos de simulación y juegos de roles).
Representación de intereses.	Los participantes deberían poder reconocer sus intereses y defenderlos.
Desarrollar y formular compromisos.	Anime a los participantes a desarrollar un sentido de comunidad, descubrir intereses comunes y mostrar solidaridad con los demás.
Formación de opinión	Pídales a los participantes su propia opinión. Aliéntelos a desarrollar su propia posición sobre un tema, a cuestionarlo y representarlo frente a otros.
Manejo democrático de otras opiniones.	Los participantes practican cómo tolerar opiniones opuestas, cómo sopesar diferentes posiciones entre sí y cómo dejar que otras opiniones se mantengan y las acepten.

## 2.6 Aspectos para la incorporación de la perspectiva de género.

Como la mayoría de los refugiados provienen de Siria, Afganistán e Iraq y estos países están dominados por el Patriarcado, es importante acercar al grupo objetivo la actitud predominante de Europa respecto a la igualdad de género y la justicia,.

La incorporación de la perspectiva de género significa que los intereses de hombres y mujeres se tienen en cuenta en todos los proyectos sociales y políticos. El género representa la consideración de las realidades de ambos sexos, ya que ciertas regulaciones pueden tener diferentes efectos sobre ellos. Esto se aplica no solo a las reglamentaciones con un objetivo de igualdad de género, sino a todas las reglamentaciones, razón por la cual se utiliza el término "integración".

Esencialmente, en lugar de que se asuma que el "modelo masculino" es la norma en la que las mujeres, sean cuales sean sus circunstancias, deben adaptarse, se reconoce que hay muchos modelos, de igual valor.

La incorporación de la perspectiva de género concierne a ambos sexos: hay hombres que no encajan en el 'modelo masculino' (por ejemplo, los desempleados de larga duración) y hay mujeres que sí.



**Tarea:** conduce como una mujer...

Piense junto con su curso cuáles son los clichés típicos para hombres y mujeres. Escríbalos.

Puede utilizar las siguientes posibilidades en su curso para incluir aspectos de integración de género:

1. Implice a hombres y mujeres en la toma de decisiones.
2. Considere si el impacto de sus decisiones impacta de manera diferente en mujeres y hombres en el sector particular al que se dirige el curso.
3. Piense en las nociones estereotipadas de "trabajo de mujeres" y "trabajo de hombres". Los hombres y las mujeres a menudo basan sus elecciones de carrera en patrones tradicionales y, por lo tanto, restringen severamente su rango de opciones de carrera<sup>17</sup>. Los estereotipos de género restringen el libre desarrollo de la personalidad y hacen que las mujeres no puedan asegurar su existencia de forma independiente.

#### **Posibles preguntas para los participantes:**



- ¿Te imaginas si Arman o Nedjad también fueran mujeres?
- ¿Qué opinas sobre Nedjad trabajando en enfermería?
- Pregunta a los participantes masculinos: ¿Te imaginas trabajar en enfermería?
- Pregunta a las participantes femeninas: ¿Te imaginas trabajar en una obra de construcción?

1. Si el horario es inflexible, ¿pueden los hombres adaptar las clases a su horario actual más fácilmente que las mujeres?

<sup>17</sup> [https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_53000.php](https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53000.php)

2. ¿Existe alguna disposición para el cuidado de niños, donde las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de cuidar a los niños?
3. ¿Las normas y valores vigentes inhiben la participación de hombres o mujeres en el programa educativo que se evalúa?
4. Considere cuidadosamente el lenguaje que se utiliza: ¿es neutral en cuanto al género o implica que un sexo es inferior al otro o supuestamente por naturaleza es más adecuado para la ocupación o la tarea de aprendizaje que el otro?
5. Cuando el curso esté en marcha, asegúrese de que: mujeres y hombres reciban el mismo trato y la misma cantidad de atención del tutor.
6. Las generalizaciones sobre hombres y mujeres son cuestionadas y no se aceptan bromas sexistas.

## 2.7 Trabajar en Europa

En Europa, los empleadores deben conocer ciertas reglas sobre las horas de trabajo y cumplir con los estándares mínimos establecidos en las directivas de la UE. Las reglas sobre la duración mínima de los períodos de descanso diarios y semanales, los descansos, el trabajo nocturno, las vacaciones anuales y el tiempo de trabajo semanal máximo deben ser respetados.<sup>18</sup>

Discuta con sus alumnos la siguiente tabla, que contiene las condiciones de trabajo más importantes de Europa. Dado que los estudiantes son principalmente migrantes o refugiados, muchos aspectos probablemente serán nuevos para ellos. Pero también para los lugareños es importante actualizar sus conocimientos sobre estas regulaciones. Se puede encontrar información más detallada sobre los países individuales en:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=DE&acro=living&lang=de&parentId=0>

---

<sup>18</sup> [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_de.htm)

## Búsqueda de trabajo

- Las vacantes de trabajo generalmente se publican a través de portales de trabajo en línea, en sitios web de la compañía o en medios impresos.

**Consejo:** Muestre a los participantes de su curso los trabajos más importantes en Internet y explique cómo usarlos. Dales tiempo para buscar trabajos interesantes ellos mismos.

- Una vez que se ha encontrado un puesto que interesa, es hora de solicitarlo. El solicitante tiene que escribir un CV y una carta de presentación y enviarlo a la persona de contacto correcta.

**Consejo:** los participantes del curso deben escribir sus solicitudes. Deles retroalimentación.

- Si la compañía también clasifica al solicitante como un candidato potencial, se lo invitará a una entrevista telefónica o una entrevista personal.

**Consejo:** Practique la situación de la entrevista en el curso.

## Contrato de trabajo

- Si el solicitante recibe una oferta, él o ella recibe un contrato de trabajo de su nuevo empleador que contiene las regulaciones marco más importantes. El contrato de trabajo debe ser firmado por ambas partes.

- El contrato de trabajo debe contener la siguiente información:<sup>19</sup>
  - partes contratantes (empleadores y empleados);
  - lugar de trabajo: si el lugar de trabajo no es fijo, debe indicar que el empleado trabajará en diferentes lugares e indicar la sede de la empresa;
  - título, grado, tipo de trabajo, descripción del trabajo o breve descripción del trabajo;
  - inicio;
  - en el caso de contratos de duración determinada: la duración prevista de la relación laboral;
  - número de días de vacaciones anuales pagadas;
  - períodos de aviso para empleadores y empleados;
  - salario básico inicial, frecuencia de pago y otros componentes de remuneración;
  - duración del día laboral normal o del horario laboral semanal;

<sup>19</sup> [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index_de.htm)



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- las disposiciones de cualquier convenio colectivo aplicable a las condiciones de empleo en cuestión.</li> </ul>
Contratos de trabajo a plazo fijo, indefinido, trabajo temporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un contrato de trabajo se considera <b>fijo</b> si la relación laboral finaliza en una fecha determinada.</li> <li>• Un contrato de trabajo se considera <b>indefinido</b> si la relación laboral no termina en una fecha específica.</li> <li>• <b>Trabajo temporal:</b> trabajo en el que alguien trabaja por un período limitado en la compañía de otro empleador sin terminar la relación laboral con el empleador anterior.</li> </ul>
Máximo tiempo de trabajo semanal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo de trabajo promedio por período de siete días no excede las 48 horas, incluidas las horas extra.</li> <li>• El tiempo de trabajo semanal estará determinado por las leyes, reglamentos o disposiciones administrativas nacionales o por acuerdos colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales.</li> </ul>
Tiempo de trabajo = el tiempo durante el cual un empleado está a disposición del empleador y tiene que obedecer sus instrucciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un período mínimo de descanso de once horas consecutivas por período de 24 horas.</li> </ul>
Descanso diario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un período mínimo de descanso continuo de 24 horas por período de siete días, más el período de descanso diario de 11 horas.</li> <li>• Se puede elegir un período mínimo de descanso de 24 horas cuando lo justifiquen las circunstancias objetivas, técnicas u organizativas.</li> </ul>
Período de descanso semanal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo trabajador que tenga un horario de trabajo diario de más de seis horas debe tener derecho a un descanso; la duración y las condiciones para tal interrupción deben establecerse en convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales o, en ausencia de dichos convenios, en la legislación nacional.</li> </ul>
Saltos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos cuatro semanas de vacaciones pagadas por año. Estos días de licencia no se pueden pagar a menos</li> </ul>

	<p>que el contrato de trabajo finalice antes de que la licencia anual se haya tomado por completo.</p>
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En promedio, los trabajadores nocturnos no pueden trabajar más de ocho horas por período de 24 horas.</li> <li>• Los trabajadores deberían tener derecho a evaluaciones de salud gratuitas a intervalos regulares antes y después del trabajo nocturno. Si los trabajadores tienen problemas de salud debido al trabajo nocturno, deben ser transferidos al trabajo diario siempre que sea posible.</li> </ul>
Trabajo nocturno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En ciertos puestos, los empleados tienen que trabajar los fines de semana o días festivos. A cambio, reciben bonificaciones monetarias.</li> </ul>
= Empleo entre las 23 p.m. y 6 a.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de enfermedad, el empleador debe ser informado inmediatamente de cuánto tiempo el empleado no puede trabajar.</li> <li>• Se regula de manera diferente de una empresa a otra cuándo el empleado necesita un certificado médico.</li> </ul>
Bonos monetarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los períodos de aviso para empleadores y empleados están estipulados en el contrato de trabajo y normalmente requieren un aviso por escrito.</li> </ul>

## 3. Principios pedagógicos

### 3.1 Alfabetización, aritmética y habilidades sociales

Después de conocer mejor a nuestro grupo objetivo, ilustraremos qué son la alfabetización, la aritmética y las habilidades sociales relacionadas con el trabajo y cómo se pueden definir.

### 3.2 Alfabetización: Definición

Las habilidades de alfabetización demasiado bajas son un obstáculo clave para que los potenciales trabajadores se integren en el mercado laboral. Pero, ¿cómo se puede definir más claramente la alfabetización?

La alfabetización es fundamental para todos los niveles de la educación, especialmente la educación básica, en todos sus modos de entrega: formal, no formal e informal. La alfabetización para todos abarca las necesidades educativas de todos los seres humanos en todos los entornos y contextos, en el Norte y el Sur, en zonas urbanas y rurales, escolares y extraescolares, en los adultos y los niños, en los chicos y en las chicas, y en los hombres y las mujeres.

(ONU 2002: 4)

El Grupo de Expertos de Alto Nivel de la UE sobre Alfabetización clasifica la lectura, la alfabetización y la aritmética en tres categorías distintas: base, funcional y múltiple<sup>20</sup>. Esta categorización significa que la alfabetización y la aritmética forman parte de un continuo que permite a los responsables políticos y a los profesionales definir el nivel "requerido por la sociedad" o "participar en la sociedad".

El enfoque de Workplace Basic Skills tiene como objetivo fortalecer la "capacidad de leer y escribir a un nivel que permita a alguien desarrollarse y desempeñar una función en la sociedad" y "aplicar principios y procesos matemáticos básicos en contextos cotidianos". La transición al siguiente paso de la alfabetización múltiple debe ser considerada y guiada específicamente por el instructor.

<sup>20</sup> Grupo de Expertos de Alto Nivel de la UE sobre Alfabetización (2012), Informe final

▼ **Categorías de alfabetización y aritmética**

<p><b>Alfabetización Múltiple</b></p> <p>La capacidad de usar las habilidades de lectura y escritura para producir, comprender, interpretar y evaluar críticamente textos multimodales. Es una base para la participación digital y para tomar decisiones informadas sobre finanzas, salud, etc.</p>	<p><b>Aritmética múltiple</b></p> <p>La capacidad y la voluntad de utilizar modos matemáticos de pensamiento (pensamiento lógico y espacial) y presentación (fórmulas, modelos, gráficos, cuadros) que permiten a una persona funcionar plenamente en una sociedad moderna.</p>
<p><b>Alfabetización funcional</b></p> <p>La capacidad de leer y escribir a un nivel que permita a alguien desarrollarse y funcionar en la sociedad, en el hogar, en la escuela y en el trabajo.</p>	<p><b>Aritmética Funcional</b></p> <p>La capacidad de aplicar principios y procesos matemáticos básicos en contextos cotidianos en el hogar, la escuela y el trabajo (según sea necesario para la banca, los pagos, los horarios de lectura, etc.).</p>
<p><b>Alfabetización Básica</b></p> <p>Tener el conocimiento de las letras, las palabras y las estructuras de texto que se necesitan para leer y escribir a un nivel que permita la autoconfianza y la motivación para un mayor desarrollo.</p>	<p><b>Aritmética Básica</b></p> <p>Tener un conocimiento sólido de números, medidas y estructuras, operaciones básicas, presentaciones matemáticas básicas y la capacidad de usar ayudas apropiadas que permitan un mayor desarrollo.</p>

Fuente: EU High Level Group of Experts on Literacy (2012).

Según el EI Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC, por sus siglas en inglés) hay cuatro tipos de interacciones con textos:<sup>21</sup>

<p>Entender</p>	<p>Aborda aspectos como <b>entender</b> el vocabulario, <b>identificar</b> la idea principal, <b>comprender</b> el propósito del autor y cómo se organizan las ideas, incluyendo saber cómo se ven afectadas por la función social. Muchas tareas de comprensión pueden ser bastante complejas, lo que requiere inferencias y análisis de alto nivel.</p>
<p>Evaluar</p>	<p>Aborda si un texto determinado es <b>relevante</b> para la tarea y es <b>confiable</b> como fuente. También puede implicar hacer juicios sobre la exactitud de una declaración en particular o la calidad de un texto general. La capacidad de evaluar el texto ha surgido como una habilidad importante en la nueva era digital, donde los adultos están inundados de fuentes de información, a veces cuestionables.</p>

<sup>21</sup> Trawick, A. (2019): El Marco de Alfabetización PIAAC y la Instrucción en Lectura para Adultos. Página 43.

Utilizar	Aborda la capacidad de <b>aplicar información</b> de un texto a un objetivo específico. Los adultos no leen menús para definir palabras ni responder preguntas. Leen menús para pedir comida. Leen instrucciones para hacer algo. Leen sitios web para encontrar información sobre la que pueden actuar.
Participar	Aborda el grado en que los adultos buscan la lectura para <b>obtener información o para el disfrute</b> ; la capacidad y el rango de lectura que poseen; la confianza que tienen en su propia lectura y su capacidad para dirigir su propia lectura; y cuán probable es que compartan su lectura con los demás.

¿Qué hay que tener en cuenta al enseñar a personas poco cualificadas<sup>22</sup> con pocas habilidades de lectura y escritura?

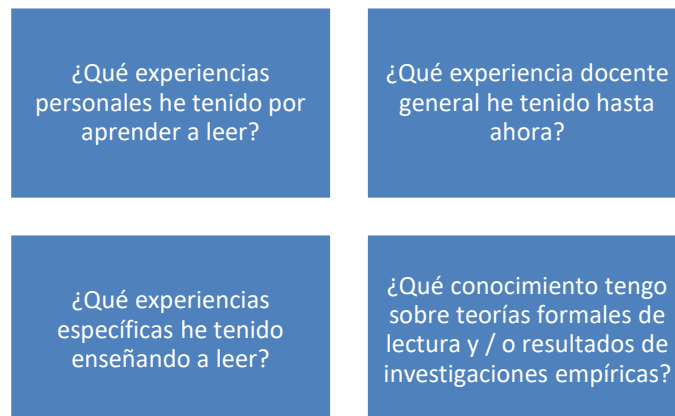
- a. Se deben satisfacer las necesidades de los estudiantes distintos o en otras palabras, "la talla única no se ajusta a todos": El desarrollo de las habilidades de lectura entre los locales puede haber estado limitada por discapacidades cognitivas o físicas como la dislexia o los trastornos del lenguaje y por la falta de atención a las necesidades de aprendizaje individuales. Además, algunos refugiados sólo han asistido a la escuela primaria o a ninguna escuela. Por esta razón, los líderes del curso deben desarrollar un agudo sentido de la diversidad de sus alumnos. Se basa en el reconocimiento de que "el migrante no existe, y que cada persona debe ser considerada individualmente.
- b. "El equipaje de la vida" debe gestionarse:
  - o Los alumnos podrían verse limitados por experiencias anteriores en las que la lectura *no se valoraba o no se fomentaba*.
  - o Los estudiantes podrían estar limitados por *las tensiones de su vida actual* y preocupaciones que tienen prioridad o distraen al estudiante adulto o por la *baja autoestima y confianza* que ha dejado al estudiante adulto de lectura *aterrorizado, asustado e impotente*.

Por esta razón, el acompañamiento socioeducativo podría ser una opción. Esta persona de contacto podría, por ejemplo, analizar las condiciones de vida de los estudiantes y

<sup>22</sup> Chapman, E. y McHardy (2019): Perspectivas de los profesores de alfabetización para adultos sobre las dificultades de lectura y los orígenes de estas perspectivas. <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

- proporcionar apoyo en el cuidado de niños, encontrando alojamiento o haciendo solicitudes y proporcionando asistencia financiera.
- c. Desarrollar gusto por la lectura: Con el fin de integrar permanentemente la lectura y la escritura en la vida de los participantes, es importante como instructor del curso transmitir diversión y sentido a la alfabetización. Por lo tanto, debe desarrollarse el placer de la lectura.
  - d. Los entornos de aprendizaje deben cumplir con los requisitos físicos, psicológicos y de aprendizaje:
    - o Crear un ambiente físico y psicológico adecuado significa disponer de un lugar de lectura cómodo, tranquilo, relajado y seguro.
    - o Tenga en cuenta que los lectores adultos menos cualificados, en su mayoría, no han sido enseñados de una manera informada, planificada, profesional o orientada a las necesidades.
    - o Tenga en cuenta que la mayoría de los adultos no han sido enseñados de una manera atractiva y "enganchados" al aprendizaje. La enseñanza no ha motivado a los alumnos a aprender.

Por lo tanto, los maestros deben reflexionar sobre sus propias creencias antes de enseñar a los adultos a leer y escribir. Antes de comenzar el curso, por lo tanto, podría ser importante que el líder del curso reflexione sobre las siguientes preguntas:<sup>23</sup>



### **Autorreflexión:**

- a. Puede resultar muy difícil sentirse perdido en el lenguaje escrito. Para averiguar qué se siente cuando leer y escribir se convierte en un desafío, puede intentar traducir la siguiente frase en Braille:

<sup>23</sup> <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>



- b. Por favor, escriba una frase simple con su mano no dominante. Imagínese tener que hacer frente a su trabajo diario de esta manera.

### 3.3 Definición de aritmética

Pero no sólo las cartas causan problemas a muchas personas. La aritmética también es esencial para que las personas desarrollen plenamente su potencial en sus carreras.

La clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO, por sus siglas en inglés) define la aritmética como "capacidad de aplicar contenido numérico y matemático, información, ideas y procesos para satisfacer las demandas del mundo del aprendizaje y el trabajo; esto incluye la comprensión de los números, patrones, forma y espacio; y el lenguaje matemático, los símbolos, los procedimientos y las formas de pensar utilizados para alcanzar objetivos concretos".<sup>24</sup>

Por lo tanto, la aritmética puede dividirse en competencias distintas para tener éxito en el trabajo.

En el trabajo, las personas necesitan ser capaces de:<sup>25</sup>

- realizar cálculos relacionados con el trabajo,
- utilizar herramientas y equipos matemáticos,
- realizar mediciones relacionadas con el trabajo,
- gestionar datos cuantitativos,
- trabajar con forma y espacio,
- comunicar información matemática.

Aquí puede leer definiciones más detalladas de El Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE (PISA, por sus siglas en inglés):

<sup>24</sup> ESCO <https://bit.ly/2Gn5TmM>

<sup>25</sup> ESCO <https://bit.ly/2Gn5TmM>

<p>realizar cálculos relacionados con el trabajo</p>	<p><b>Expresiones algebraicas:</b> interpretación verbal y manipulación con expresiones algebraicas, que implican números, símbolos, operaciones aritméticas, poderes y raíces simples.</p> <p><b>Operaciones aritméticas:</b> la naturaleza y las propiedades de estas operaciones y convenciones notacionales relacionadas.</p>
<p>utilizar herramientas y equipos matemáticos<sup>26</sup></p>	<p>La capacidad matemática final que sustenta la alfabetización matemática en la práctica es el uso de <b>herramientas matemáticas</b>. Las herramientas matemáticas abarcan herramientas físicas como instrumentos de medición, así como calculadoras y herramientas informáticas que cada vez están más disponibles. Esta capacidad implica conocer y ser capaz de hacer uso de varias herramientas que pueden ayudar a la actividad matemática, y conocer las limitaciones de dichas herramientas. Las herramientas matemáticas también pueden tener un papel importante en la comunicación de resultados.</p>
<p>realizar mediciones relacionadas con el trabajo<sup>27</sup></p>	<p>Medición: cuantificación de entidades de y entre <b>formas y objetos</b>, como medidas de ángulos, distancias, longitudes, perímetros, circunferencias, áreas y volúmenes.</p>
<p>gestionar datos cuantitativos<sup>28</sup></p>	<p>La noción de cantidad puede ser el aspecto matemático más generalizado y esencial para involucrarse y funcionar en nuestro mundo. Implica la cuantificación de atributos de objetos, relaciones, situaciones y entidades en el mundo, la comprensión de diversas representaciones de esas cuantificaciones, y la evaluación de interpretaciones y argumentos basados en la cantidad. Participar en la cuantificación del mundo implica comprender las mediciones, recuentos, magnitudes, unidades, indicadores, tamaño relativo y tendencias y patrones numéricos. Aspectos del razonamiento cuantitativo – tales como sentido numérico, representaciones múltiples de números, elegancia en computación, cálculo mental, estimación y evaluación de la razonabilidad de los resultados – son la esencia de la alfabetización matemática en relación con la cantidad.</p> <p>La cuantificación es un método primario para describir y medir un vasto conjunto de atributos y aspectos del mundo. Permite modelar situaciones, para el examen de</p>

<sup>26</sup> Pisa: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4>

<sup>27</sup> Pisa

<sup>28</sup> MARCO de Matemáticas PISA para el Desarrollo. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4>



	<p>cambios y relaciones, para la descripción y manipulación del espacio y la forma, para la organización e interpretación de datos y para la medición y evaluación de la incertidumbre. Por lo tanto, la alfabetización matemática en el área de la cantidad aplica el conocimiento de los números y las operaciones con número en una amplia variedad de entornos.</p>
<p>trabajar con forma y espacio<sup>29</sup></p>	<p>El espacio y la forma abarcan una amplia gama de fenómenos que se encuentran en todas partes en nuestro mundo visual y físico: patrones, propiedades de objetos, posiciones y orientaciones, representaciones de objetos, decodificación y codificación de información visual, y la navegación y la interacción dinámica con formas reales, así como con representaciones. La geometría sirve como base esencial para el espacio y la forma, pero la categoría se extiende más allá de la geometría tradicional en el contenido, el significado y el método, basándose en elementos de otras áreas matemáticas como la visualización espacial, la medición y el álgebra. Por ejemplo, las formas pueden cambiar y un punto puede moverse a lo largo de un locus, lo que requiere conceptos de función.</p> <p>Las fórmulas de medición son esenciales en esta área. La manipulación e interpretación de formas en entornos que requieren herramientas que van desde el software de geometría dinámica hasta el software de sistema de posicionamiento global (GPS) se incluyen en esta categoría de contenido.</p> <p>PISA asume que la comprensión de un conjunto de conceptos y habilidades básicas es importante para la alfabetización matemática en relación con el espacio y la forma. La alfabetización matemática en el área del espacio y la forma implica una serie de actividades como la comprensión de la perspectiva (por ejemplo, en pinturas), la creación y lectura de mapas, la transformación de formas con y sin tecnología, la interpretación de puntos de vista de escenas tridimensionales desde diversas perspectivas y la construcción de representaciones de formas.</p>
<p>comunicar información matemática<sup>30</sup></p>	<p>Leer, decodificar y dar sentido a declaraciones, preguntas, tareas, objetos o imágenes, con el fin de formar un modelo mental de la situación.</p>

<sup>29</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4> PISA

<sup>30</sup> Pisa



### Autorreflexión:

- Es difícil/frustrante no entender la información matemática necesaria. ¿No sería bueno que pudieras entender esta fórmula de la "felicidad"?

$$Felicidad(t) = w_0 + w_1 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} CR_j + w_2 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} EV_j + w_3 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} RPE_j \quad 31$$

- *La aritmética es más que fórmulas – La aritmética es una actividad humana – La aritmética es funcional y altamente práctica.* ¿Dónde se aplican estas afirmaciones y dónde encuentras aritmética en tu vida cotidiana? Estos ejemplos pueden ayudar como inspiración:



### 3.4 Habilidades Sociales: Definición

Por último, pero no menos importante, nos gustaría centrarnos en las habilidades sociales. Recientemente se han convertido en parte de la educación básica. Sin embargo, su presencia o ausencia puede significar el éxito o el fracaso en el lugar de trabajo. ¿Qué son las habilidades sociales y por qué son vitales para el éxito en el lugar de trabajo?

*Las "habilidades sociales y emocionales" se refieren a las habilidades para regular los **pensamientos, las emociones y el comportamiento**. Estas habilidades difieren de las habilidades cognitivas como la alfabetización o la aritmética porque se refieren principalmente a cómo las personas **manejan sus emociones, se perciben a sí mismas y se relacionan con los demás**, en lugar de indicar su capacidad en bruto para procesar información. Pero, al igual*

<sup>31</sup> Un modelo computacional y neuronal de bienestar subjetivo momentáneo.  
<https://www.pnas.org/content/111/33/12252.full>

*que la alfabetización y la aritmética dependen de factores situacionales y responden al cambio y al desarrollo a través de experiencias de aprendizaje formales e informales.<sup>32</sup>*

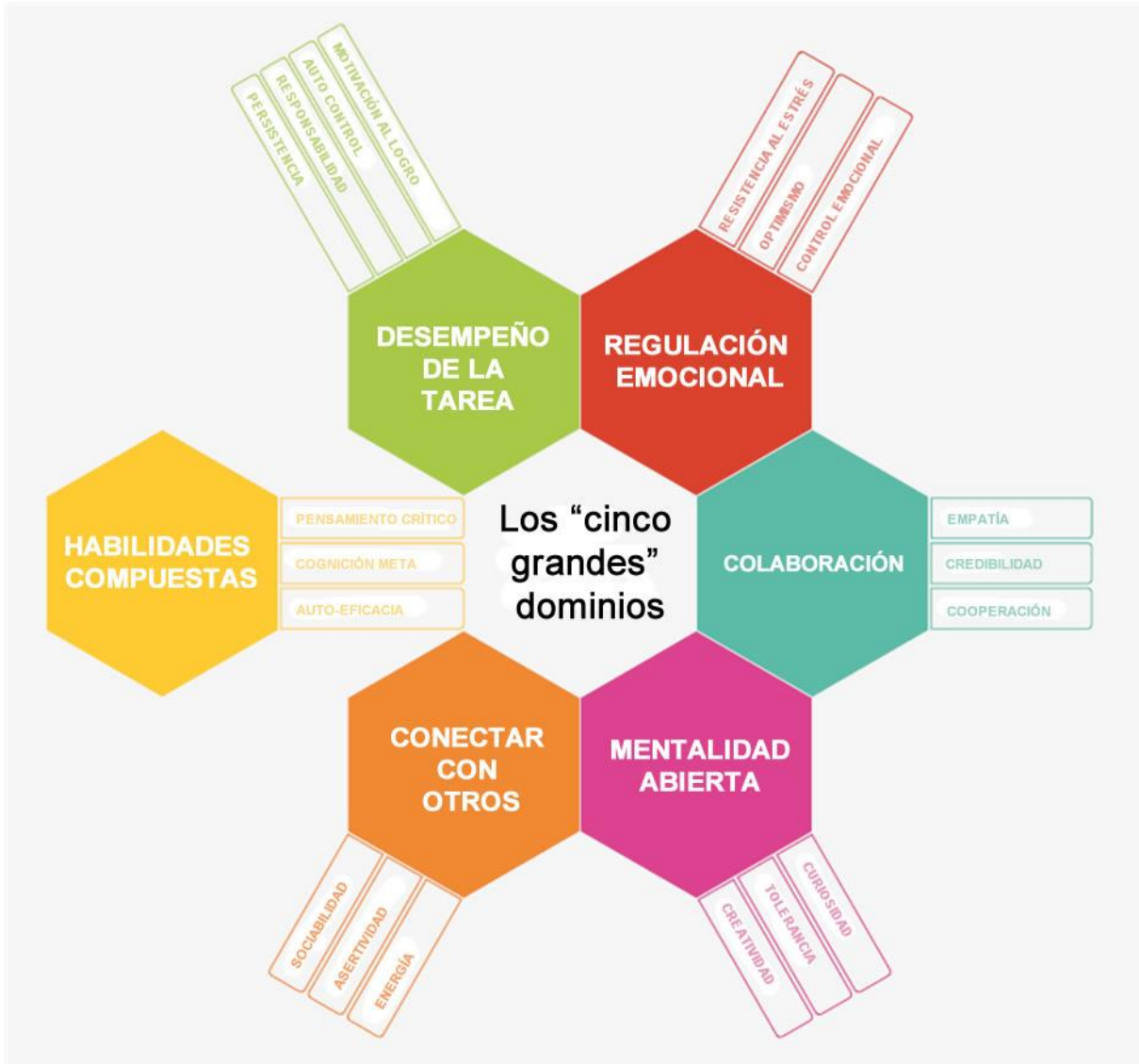
La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos o OCDE define los llamados **Big Five** como las categorías superiores básicas de competencias sociales:

- apertura a la experiencia (mentalidad abierta)
- conciencia (rendimiento en la tarea)
- estabilidad emocional (regulación emocional)
- extraversión (conectar con otros)
- amabilidad (colaboración).

Cada una de las dimensiones o categorías abarca un grupo de habilidades sociales y emocionales mutuamente relacionadas. Por ejemplo, el rendimiento en las tareas incluye la orientación a los logros, la fiabilidad, el autocontrol y la persistencia. Además de demostrar su similitud mutua, estas agrupaciones también garantizan una consideración sistemática, completa y equilibrada de las habilidades sociales y emocionales de las personas.

---

<sup>32</sup> OCDE: Habilidades Sociales y Emocionales. Bienestar, conexión y éxito. Página 4. <https://bit.ly/2rsWTrG>



33

¿Está interesado en una descripción de las habilidades sociales y emocionales de la OCDE? Visite <https://bit.ly/2rsWTrG>

Las habilidades sociales son particularmente importantes en el lugar de trabajo. En el trabajo, las personas necesitan ser capaces de:<sup>34</sup>

- comprender sus derechos y responsabilidades;
- hablar de horarios de trabajo;
- hablar de tareas de trabajo;
- procesar y comunicar información, hablada y escrita;

<sup>33</sup> OCDE: Habilidades Sociales y Emocionales. Bienestar, conexión y éxito. Página 6. <https://bit.ly/2rsWTrG>

<sup>34</sup> <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/LFW-quick-guide-EN.pdf?timestamp=1554984122695>

- tratar con instrucciones, habladas y escritas;
- capacidad de trabajar en equipo, capacidad de cooperar;
- colaborar con otros, incluyendo
  - ofrecer sugerencias,
  - ofrecer ayuda,
  - pedir ayuda,
  - tratar con la retroalimentación,
  - interactuar con los clientes,
  - informar, oralmente y por escrito.

### 3.5 Reconocimiento de habilidades y déficits de alfabetización y aritmética

¿Le gustaría poner a prueba la alfabetización, la aritmética y las habilidades sociales de los participantes en su curso antes de la formación? Aquí puede encontrar varios métodos:

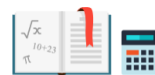
Esta prueba le ayuda a evaluar sus habilidades de alfabetización. Obtendrás indicaciones sobre lo que eres capaz de hacer y lo que puedes mejorar.<sup>35</sup>

➤ **Enlace:** <https://bit.ly/2pVMdSi>



Esta prueba de aritmética le ayuda a evaluar sus habilidades de aritmética. Obtendrás indicaciones sobre lo que eres capaz de hacer y lo que puedes mejorar.<sup>36</sup>

➤ **Enlace:** <https://bit.ly/2KaNIw7>



<sup>35</sup> <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=leseskrivesjekk&lang=en>

<sup>36</sup> <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=regnesjekk&lang=en>

Este es un ejemplo de cuestionario de habilidades interpersonales, similar a las pruebas de personalidad utilizadas en la investigación y práctica psicológica. Este cuestionario mide cinco rasgos clave de la personalidad que predicen niveles de habilidades interpersonales y conciencia.<sup>37</sup>

➤ **Enlace:** <https://bit.ly/36YQxRm>

[www.psychometrictest.org.uk](http://www.psychometrictest.org.uk)

### 50 Item Interpersonal Skills Questionnaire

This is an example interpersonal skills questionnaire, similar to personality tests used in psychological research and practice. This questionnaire measures five key personality traits which predict levels of interpersonal skills and awareness.

Please describe yourself as you are at present, not how you wish to be in the future. Please answer as honestly as possible, in relation to other people of a similar demographic around you. You will be provided with a list of statements. Please indicate for each statement whether it is "Very Inaccurate", "Moderately Inaccurate", "Neither Accurate nor Inaccurate", "Moderately Accurate" or "Very Accurate".

Once you have completed this questionnaire, your results will be provided to you, along with feedback. Results are anonymous, however you may withdraw your results at any time; simply provide us with your username and we will remove your data from our database. This example test will not be used for selection decisions, it is solely for personal use.

Please answer all of the questions provided. Skipping questions will lower your overall score, making your results less accurate.

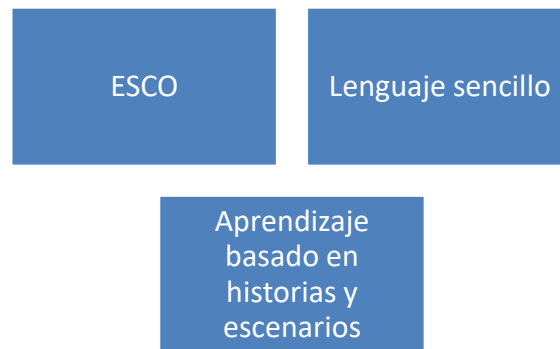
Please provide a username in the space provided:

**When you are ready, press the start button to begin the test.** Start

<sup>37</sup> <https://www.psychometrictest.org.uk/interpersonal-skills-test/>

## 4. Enfoque de Habilidades Básicas en el Lugar de Trabajo

Ahora que conoce los alumnos y los términos básicos, se le presentará el concepto de Workplace Basic Skills. El enfoque del WBS enseña los anteriores objetivos de aprendizaje en alfabetización, aritmética y habilidades sociales mediante la vinculación de tres enfoques:



### 4.1 ESCO (Habilidades Europeas, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones): Ocupaciones elementales

La **ESCO** contiene una cualificación y competencia establecidas para cada ocupación e información sobre las cualificaciones pertinentes.

*ESCO (Habilidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones) es la clasificación europea en varios idiomas de **Habilidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones**.*

*La ESCO trabaja como **diccionario**, describiendo, identificando y clasificando las ocupaciones profesionales, las aptitudes y las cualificaciones relevantes para el mercado de trabajo, la educación y la formación de la UE.<sup>38</sup>*

La **ESCO** pone especial énfasis en las ocupaciones elementales que implican "el desempeño de tareas simples y rutinarias que pueden requerir el uso de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable".<sup>39</sup>

En el enfoque de Workplace Basic Skills, los alumnos pueden conocer las competencias descritas en la ESCO que son relevantes para los respectivos grupos ocupacionales. De este modo, se puede obtener una visión general inicial de una ocupación específica en los campos de la construcción, la limpieza, la salud y el cuidado y el turismo.

<sup>38</sup> <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057-dea0a824a17a>

<sup>39</sup> <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?conceptLanguage=en&full=false#&uri=null>

## 4.2 Aprendizaje basado en historias

Desde hace mucho tiempo se sabe que el aprendizaje de conceptos teóricos es insuficiente para permitir a los estudiantes aplicar sus conocimientos en la práctica. En lugar de promover la alfabetización, la aritmética y las habilidades sociales de forma seca, abstracta y por separado entre sí, nuestro concepto integra todos los objetivos de aprendizaje en un enfoque basado en historias.

Las historias proporcionan una estructura episódica que da forma a nuestra experiencia. Aprovechando la estructura inherente de la narrativa, los entornos de aprendizaje centrados en la narrativa ofrecen un potencial significativo para crear un aprendizaje basado en la historia que sea **eficaz y atractivo**. Estos entornos ofrecen interacciones enriquecidas en las que los estudiantes participan activamente en la resolución de problemas basados en historias a la medida de sus **necesidades individuales**.<sup>40</sup>





Los adultos aprenderán cuando se trate con contenidos realistas y auténticos que tengan una relación real con sus vidas. Especialmente para las personas poco cualificadas, las historias ofrecen un acceso de bajo umbral al aprendizaje. Acompañando a un protagonista en el trabajo, se crean figuras de identificación positivas. Además, las historias enfatizan la importancia y el significado de la alfabetización, la aritmética y las habilidades sociales para tener éxito en el trabajo diario. Debido a la orientación hacia la acción del concepto, las competencias se entrenan y se reflejan en numerosas situaciones. Por lo tanto, para el alumno es posible ver el panorama general y la relevancia de las habilidades básicas en su vida.

La historia describe una secuencia de eventos orientados a la acción que requieren el uso de las competencias claramente definidas en la ESCO. El alumno puede acompañar a los siguientes personajes en su primer día de trabajo:

---

<sup>40</sup> Optimización del aprendizaje basado en la historia: una investigación de los perfiles narrativos de los estudiantes. [archivo:///C:/Usuarios/JUS/Descargas/Optimizing\\_Story-Based\\_Learning\\_An\\_Investigation\\_o%20\(1\).pdf](http://C:/Usuarios/JUS/Descargas/Optimizing_Story-Based_Learning_An_Investigation_o%20(1).pdf)



Sector laboral	Carácter	
	<p><b>Construcción</b></p>	<p>Arman: un obrero de la construcción</p> 
	<p><b>Limpieza</b></p>	<p>Anna: una limpiadora de oficinas</p> 



**Salud y cuidado**

Nedjad: un trabajador de cuidado personal de un Servicio de Salud



**Turismo y Ocio**

Karina: una camarera



Las ventajas del aprendizaje basado en historias:<sup>41</sup>

- Conecta emocionalmente con los estudiantes;
- Fomenta la curiosidad;
- Ayuda a los estudiantes a relacionarse con el contenido;
- Inspira para tomar medidas;
- Fomenta la reflexión;
- Proporciona contexto y relevancia;
- Hace que la información sea más fácil de recordar;

<sup>41</sup> <https://www.shiftelearning.com/blog/how-storytelling-can-improve-your-elearning-courses>

- Hace que conceptos complejos y abstractos sean más claros;
- Rompe la monotonía;
- Vincula la teoría a la práctica.

Lo que nuestras historias no quieren:

- dar formación profesional;
- crear una base suficiente para trabajar permanentemente sin ninguna formación adicional en el trabajo descrito;
- una experiencia única en la interrelación con la ocupación descrita.

Por lo tanto, las historias pretenden ser un incentivo y un puente para una mayor educación y formación formal.

### 4.3 Lenguaje sencillo

Todos los materiales de aprendizaje están diseñados de acuerdo con las Pautas de Lenguaje Sencillo. La Ley de Escritura Simple de 2010 define el lenguaje sencillo como "Escritura **clara, concisa, bien organizada**, y que sigue otras buenas prácticas recomendadas para el tema o campo y el público objetivo".

#### **Nuestra audiencia local y migrante – Por qué tenemos que mantenerlo claro**

Hay muchas técnicas que pueden ayudar a lograr este objetivo:

- Organización lógica con el lector en mente;
- "Tú" y otros pronombres;
- Voz activa;
- Frases cortas;
- Palabras comunes y cotidianas;
- Estilo no nominal;
- Funciones de diseño fáciles de leer (Imágenes / Vídeos).

Para obtener más información sobre el Lenguaje Sencillo y el diseño de materiales de aprendizaje, visite [Los elementos del lenguaje sencillo](#).

### 4.4 Cómo utilizar los materiales de aprendizaje de WBS – Aprendizaje combinado

Las necesidades de aprendizaje y las preferencias de los estudiantes individuales suelen ser diferentes. Las organizaciones necesitan usar una combinación de enfoques de aprendizaje en sus estrategias para entregar el contenido correcto en el formato correcto a las personas adecuadas en

el momento pertinente. Los efectos positivos del aprendizaje mixto se basan en la combinación del aprendizaje virtual y el aprendizaje tradicional. Esto significa diseñar diferentes medios de tal manera que se complementen entre sí para promover el aprendizaje. En el caso de las personas poco cualificadas, los eventos presenciales son particularmente importantes, ya que el aprendizaje digital es un entorno inusual para el grupo objetivo.

La plataforma de aprendizaje digital ofrece la posibilidad de obtener retroalimentación inmediata sobre las tareas completadas basadas en una evaluación automatizada. Los alumnos pueden completar tareas cuando, donde y con la frecuencia que deseen. Los resultados que logran en la prueba pueden ser vistos por ellos mismos, pero también por el formador si es necesario.

Las tareas se realizan con la ayuda de e-classroom. Aquí encontrará una breve descripción general de las posibilidades que e-classroom ofrece a los alumnos:

Posibilidades de pruebas de competencia en la plataforma e-Class:

Tipo de pregunta 1: Opción única	El tipo de pregunta Opción Única significa preguntas para las que solo se puede seleccionar una respuesta.
Tipo de pregunta 2: Opción múltiple	En una pregunta de Opción Múltiple, el alumno tiene que elegir la respuesta de entre varias respuestas posibles que se enumeran.
Tipo de pregunta 3: Verdadero o Falso	El tipo de pregunta Verdadero o Falso ofrece una serie de afirmaciones cada una de las cuales debe ser juzgada como verdadera o falsa.
Tipo de pregunta 4: Emparejar	Una pregunta de emparejamiento consiste en dos listas adyacentes de palabras, frases, imágenes o símbolos relacionados. Cada elemento de una lista se empareja con al menos un elemento de la otra lista.

<p>Tipo de pregunta 5: Secuencia</p>	<p>La escala de orden de rango se define como un tipo de pregunta, que permite a los alumnos reorganizar y clasificar diferentes elementos en un orden específico.</p>
<p>Tipo de pregunta: 6. Numérico</p>	<p>En las preguntas numéricas, el alumno tiene que calcular e insertar el valor aritmético.</p>
<p>Tipo de pregunta 7: Rellenar el espacio en blanco</p>	<p>Una pregunta de Rellenar el espacio en blanco consiste en una frase, oración o párrafo con un espacio en blanco donde los alumnos completan la palabra o números que faltan.</p>
<p>Tipo de pregunta 8: Texto de opción múltiple</p>	<p>Los alumnos deben elegir la palabra correcta de una selección de varias palabras para completar una oración.</p>
<p>Tipo de pregunta 9: Banco de palabras</p>	<p>Banco de palabras es un tipo de pregunta que requiere que el alumno arrastre y suelte la opción correcta en un cuadro vacío. El alumno debe seleccionar la única opción correcta entre las posibles opciones.</p>
<p>Tipo de pregunta 10: Punto caliente</p>	<p>En una pregunta de punto caliente, los usuarios indican la respuesta haciendo clic en un área específica de una imagen.</p>

Las tareas se pueden llevar a cabo de manera individual o con compañeros de aprendizaje o en un grupo de aprendizaje. Además, los talleres orientados a la acción y la formación práctica pueden ofrecer la oportunidad de trabajar en el contenido de aprendizaje en mayor profundidad, aclarar cuestiones abiertas, practicar y aprender habilidades prácticas o reflexionar juntos sobre el proceso de aprendizaje.

## 5. Bibliografía

Alpha-B'ndnis Berlin Mitte (2018, 22. Marzo: Politische Bildung in der Grundbildung – Eine Materialsammlung f'r die Praxis. Obtenido de <https://alphabuendnis-mitte.de/2018/03/22/politische-bildung-in-der-grundbildung-eine-materialsammlung-fuer-die-praxis/>

Aschemann, B. (2016, 22. Julio: Workplace Learning ist mehr als Lernen am Arbeitsplatz. Obtenido de: <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/10076-workplace-learning-ist-mehr-als-lernen-am-arbeitsplatz.php>

Bradell, A. & Gracianhae-Monette, M. & Portefin, C. & Sjársvrd, K. (2016): Idioma para el trabajo - una guía rápida. Cómo ayudar a los migrantes adultos a desarrollar habilidades de lenguaje relacionadas con el trabajo. Obtenido de: <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/LFW-quick-guide-EN.pdf?timestamp=1554984122695>

Chapman, E. & McHardy, J. (2019): Perspectivas de los maestros de alfabetización de adultos sobre las dificultades de lectura y los orígenes de estas perspectivas. Educación para Adultos (1/1). Obtenido de: <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

Cobler, A. (2018, 16. Julio): Weiterbildung hausgemacht: Lernen von zu Hause. Obtenido de: <https://www.hallokarriere.com/lernen-von-zu-hause-aus/>

ELINET (2015): Alfabetización en Europa: Hechos y cifras. Obtenido de: [http://www.elinet.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy\\_in\\_Europe-A4.pdf](http://www.elinet.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy_in_Europe-A4.pdf)

Europ-ische Kommission (2019): Competencias clave para el aprendizaje permanente. doi:10.2766/569540. Obtenido de: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1>

- (2012): Grupo de expertos de alto nivel de la UE sobre alfabetización. Informe Final. Obtenido de: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/96d782cc-7cad-4389-869a-bbc8e15e5aeb/language-en>
- Habilidades y cualificaciones. Obtenido de: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>
- Estadísticas explicadas: Distribución del nivel de logro educativo por estado migratorio y antecedentes, grupo de edad de 25 a 55 años, 2014 y 2008. Obtenido de: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational\\_attainment\\_level\\_distribution\\_by\\_migration\\_status\\_and\\_background%2C\\_25-55\\_age\\_group%2C\\_2014\\_and\\_2008.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational_attainment_level_distribution_by_migration_status_and_background%2C_25-55_age_group%2C_2014_and_2008.png)
- Estadísticas explicadas: Migration y población migrante. Obtenido de: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/de#Migrantenbev.C3.B6lkerung:\\_fast\\_22.C2.A0Millionen\\_Drittstaatsangeh.C3.B6rige\\_leben\\_in\\_der\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/de#Migrantenbev.C3.B6lkerung:_fast_22.C2.A0Millionen_Drittstaatsangeh.C3.B6rige_leben_in_der_EU)

Parlament de Europ-isches (2019, 18. Julio): Asyl und Migración: Zahlen und Fakten. Obtenido de: <https://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20170629STO78630/asyl-und-migration-zahlen-und-fakten>

Habilidades/Competencias Europeas, cualificaciones y Ocupaciones: aritmética y matemáticas. Obtenido de: <http://data.europa.eu/esco/skill/b99e9027-8263-4630-a8f2-d7f400b4149e>

- (2019, 14. Febrero): ¿Qué es ESCO? Obtenido de: <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057-dea0a824a17a>
- Ocupaciones Elementales. Obtenido de: <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>

Eurostat (2018): Principales países de ciudadanía y nacimiento de la población nacida en el extranjero. Obtenido de: <https://bit.ly/2XOODAr>

2014: 2014: 2014: 2014: 2014: 2014. Obtenido de: <https://bit.ly/2QUISxJ>

Unión Europ-ische (2019): Arbeitszeit. Obtenido de: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_de.htm)

- (2019): Besch-ftigungsbedingungen. Obtenido de: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index_de.htm)

Gesellschaft: Intrinsische Motivation und extrinsische Motivation. Obtenido de: <https://wpgs.de/fachtexte/motivation/intrinsische-motivation-und-extrinsische-motivation/>

Gildner, K. (2016, 26. Abril): Frage & Antwort, Teil 6: Motivation erkennen und f'rdern. Obtenido de: <https://sprache-ist-integration.de/frage-6-motivation/>

Gutiérrez, K. (2015, 27. Agosto): Cómo la narración de historias puede mejorar sus cursos de eLearning. Obtenido de: <https://www.shiftelearning.com/blog/how-storytelling-can-improve-your-elearning-courses>

Organización Internacional de Migración: ¿Quién es un migrante?. Obtenido de: <https://www.iom.int/who-is-a-migrant>

- Definiciones. Obtenido de: <https://www.who.int/migrants/about/definitions/en/>

Klein, R.; Reutter, G. (2016): Heterogenit-t unter Geringqualifizierten. Obtenido de <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/heterogenitat.html>

Klischeefrei: Iniciativa de la"ber die". Obtenido de: [https://www.klischeefrei.de/de/klischeefrei\\_53000.php](https://www.klischeefrei.de/de/klischeefrei_53000.php)

Kompetanse Norge: Comprobación de alfabetización. Obtenido de: <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=leseskrivesjekk&lang=en>

- Comprobación de la numeración. Obtenido de: <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=regnesjekk&lang=en>

Lee, S & Mott, B. & Lester, J. (2010): Optimización del aprendizaje basado en la historia: Una investigación de los perfiles narrativos de los estudiantes. En: Alevan, V. & Kay, J. & Mostow, J.: Intelligent Tutoring Systems. (155-165). Sistemas Inteligentes de Tutoría. DOI: 10.1007/978-3-642-13437-1\_16

(2016): De los refugiados a los trabajadores. Mapeo de medidas de apoyo a la integración laboral y del mercado de trabajo para solicitantes de asilo y refugiados en los Estados miembros de la UE. Volumen 1. Obtenido de: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Studie\\_NW\\_From\\_Refugees\\_to\\_Workers\\_Vol1.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf)

OCDE (2018), PISA para la Evaluación del Desarrollo y El Marco Analítico: Lectura, Matemáticas y Ciencias. OECD Publishing, París. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264305274-en>

- Habilidades Sociales y Emocionales. Bienestar, conexión y éxito. Obtenido de: [http://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20\(website\).pdf](http://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20(website).pdf)

Prueba Psicométrica (2019, 29 de abril): Prueba de Habilidades Interpersonales <https://www.psychometrictest.org.uk/interpersonal-skills-test/>.

Rutledge, R. & Skandali, N. & Dayan, P & Dolan, R. (2014): Un modelo computacional y neuronal de bienestar subjetivo momentáneo. PNAS (111/33). 12252–12257. <https://doi.org/10.1073/pnas.1407535111>. Obtenido de: <https://www.pnas.org/content/111/33/12252.full>

Sauter, W. (2017, 18. Septiembre): Vom Trainer zum Lernbegleiter – ein grundlegender Rollenwechsel. Obtenido de: <https://blendedsolutions.wordpress.com/2017/09/18/vom-trainer-zum-lernbegleiter-ein-grundlegender-rollenwechsel/>

Sorgalla, M. (Dezember): Gruppenarbeit. Obtenido de: <https://wb-web.de/wissen/methoden/gruppenarbeit.html>

Sp-rrle, M. (2018, 15. Enero): Warum wir Sozialkompetenz lernen m'ssen. Obtenido de: <https://www.zeit.de/hamburg/2018-01/elbvertiefung-15-01-2018>

Formación ABC (2011, 12. Septiembre): 10 maneras de respetar la diversidad en el lugar de trabajo. Obtenido de <https://www.trainingabc.com/10-Ways-to-Respect-Diversity-in-the-Workplace/>

Trawick, A. (2019): El Marco de Alfabetización píaAC y la Instrucción de Lectura para Adultos. Una Introducción para Educadores Adultos. Educación para Adultos (1/1). 37-52. Obtenido de: <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

Wb-web: Gruppenarbeit: Souver-nes Leiten in der ersten Gruppenphase. Obtenido de: <https://wb-web.de/material/methoden/gruppenarbeit-souveranes-leiten-in-der-ersten-gruppenphase-1.html>



- Vier Regeln f'r die Gruppenarbeit. Obtenido de: <https://wb-web.de/material/methoden/vier-regeln-fur-die-gruppenarbeit.html>
- E-Learning in der Erwachsenenbildung. Obtenido de: <https://wb-web.de/material/medien/e-learning.html>