

primacenters

WP4. Training Programme Annexes. SPAIN

Co-funded by
the European Union

Training Programme Annexes
SPAIN

Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union



Módulo 1: Introducción y conceptos clave relacionados con la migración

- Principales orígenes geográficos de las personas migrantes en España, según el Instituto Nacional de Estadística: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ECP4T25.htm

- Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia. España ante el reto migratorio: dos futuros posibles: https://futuros.gob.es/sites/default/files/2026-03/Espa%C3%B1a_ante_el_reto_migratorio_dos_futuros_posibles.pdf

- Mapa de la inmigración en España por país de origen: https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/mapa-inmigracion-espana-origen/

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea, ni la autoridad que concede la financiación pueden ser consideradas responsables de ellos. Número de proyecto: 101140836.

Co-funded by the European Union



Módulo 2: Marco legislativo sobre migración

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Vivir en España: Vivir en España - Migraciones - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

- La Moncloa, Gobierno de España: proceso extraordinario de regularización migratoria, plazos y requisitos: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2026/proceso-regularizacion-migratoria.aspx

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea, ni la autoridad que concede la financiación pueden ser consideradas responsables de ellos. Número de proyecto: 101140836

Co-funded by the European Union



Módulo 3: Migración y empleo en el sector primario

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Trabajar en España – contratación en origen: https://www.inclusion.gob.es/en/web/migraciones/contrataciones-en-origen

- Wafira, programa de migración circular y movilidad con apoyo europeo: https://wafira.inclusion.gob.es/

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea, ni la autoridad que concede la financiación pueden ser consideradas responsables de ellos. Número de proyecto: 101140836

Co-funded by the European Union



Módulo 4: Modelos de integración social y laboral de las personas migrantes

- MigraCOOP: proyecto promovido por FEVECTA (Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado), a través de su Fundación para la Cooperación y la Promoción del Cooperativismo (FCFC), con el objetivo de ofrecer respuestas innovadoras a los desafíos planteados por la migración y la revitalización de las zonas rurales en la España despoblada («España vaciada»). https://www.migracoop.org/

- Cotasa: cooperativa creada para atender las necesidades de las personas migrantes de África subsahariana. https://blog.fevecta.coop/cotasa/

- La Comala: cooperativa de trabajo en el sector de los cuidados creada por personas migrantes. https://lacomala.org/

- Fundación porCausa: organización sin ánimo de lucro con sede en España dedicada a la investigación, el periodismo y la comunicación sobre cuestiones relacionadas con la migración. https://porcausa.org/

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea, ni la autoridad que concede la financiación pueden ser consideradas responsables de ellos. Número de proyecto: 101140836

Co-funded by the European Union



Módulo 5: Competencias, recursos y herramientas para la empleabilidad y la integración

Estudio de caso 5.1

(Trabajo en grupos de 3–4 personas | Tiempo: 30 minutos)

Una mujer migrante llega al Centro Comunitario tras ser informada de que su solicitud de ayuda para vivienda ha sido rechazada por falta de documentación. La situación hace que esté alterada y pregunta al personal el motivo de dicho rechazo. El personal del centro le explica que su solicitud ha sido rechazada porque no aportó toda la documentación necesaria.

Las manos de la mujer migrante se enrojecen y su voz tiembla; hace una pausa y dice:

- «Nadie me lo explicó».

La empleada responde:

- «Yo misma se lo expliqué».

La mujer migrante, con énfasis:

- «No, no me lo explicó correctamente».

La empleada, nerviosa e irritada, responde:

- «Se lo dije desde el principio, e incluso le pregunté si lo entendía, y usted dijo que sí».

La tensión aumenta.

La mujer migrante comienza a gritar, rompe a llorar y dice:

- «Voy a terminar en la calle; no tengo a dónde ir con mi hijo».

… Y la empleada responde:

- «No podemos hacer nada ahora mismo».

Co-funded by the European Union

La situación corre el riesgo de salirse de control.

Instrucciones:

- **Identificar:**
- Las posibles causas del conflicto
- Los errores de comunicación por ambas partes
- Los posibles factores interculturales que pueden influir en el comportamiento de la mujer migrante
- Cómo podría haber reaccionado la empleada de otra manera
- Proponer 2 acciones concretas para resolver el conflicto
- Cómo podría haberse evitado el conflicto desde el inicio
- Qué indicios muestran que la situación ha escalado a una crisis
- Qué emociones está experimentando la mujer migrante y qué las intensifica
- Cómo ha contribuido la actitud de la empleada a la escalada
- **Seleccionar:**
- Las técnicas de mediación que aplicarías
- Las técnicas de comunicación que utilizarías
- Respuestas alternativas que la empleada podría haber dado para reducir la tensión

Interpretación posible

Las causas del conflicto pueden atribuirse a la falta de información clara y al elevado nivel de ansiedad de la mujer migrante debido a su situación.

Se observan errores de comunicación en ambas partes: la persona migrante se dirige a la empleada en estado alterado y con actitud defensiva debido a la incertidumbre y a la sensación de injusticia, mientras que la actitud despectiva de la empleada (al responsabilizarla de no haber entendido) muestra falta de empatía y refuerza la percepción de indiferencia por parte de la persona migrante.

Co-funded by the European Union

Asimismo, no deben ignorarse factores culturales relacionados con la persona migrante, como la dificultad de adaptación al país de acogida, un posible trauma migratorio, entre otros.

El conflicto se intensifica con gritos y llanto; la situación se va de control.

La gestión eficaz de conflictos no se basa únicamente en resolver el problema, sino principalmente en la forma en que se comunica. Una aproximación comunicativa adecuada —como validar sus sentimientos («Entiendo que esta situación le ha sobrepasado y le está generando mucha ansiedad, especialmente teniendo un hijo») y centrarse en la solución («vamos a ver juntas qué podemos hacer»)— puede aliviar la tensión.

Si la empleada hubiera aplicado desde el inicio técnicas como la escucha activa, la empatía, la neutralidad, el enfoque en el problema y la desescalada, el conflicto se habría evitado o no habría escalado de ese modo. Además, si estas técnicas se hubieran utilizado desde la primera interacción, junto con una comunicación clara y sencilla, y la confirmación de la comprensión, este conflicto probablemente no habría surgido.

Estudio de caso 5.2

(Trabajo en grupos de 3–4 personas | Tiempo: 15 minutos)

Trabajas en un PRIMACENTERS que atiende a personas migrantes. Frente a ti hay una persona migrante que no habla mucho, no formula preguntas y no confía en el centro.

Instrucciones:

- ¿Cuáles son tus primeras impresiones?
- ¿Qué supones o interpretas?
- ¿Qué buenas prácticas utilizarás para comenzar a construir una relación de confianza?

Co-funded by the European Union

Interpretación posible:

A primera vista, se podría pensar que la persona es tímida. Su comportamiento puede interpretarse como inseguridad; el hecho de que no haga preguntas puede indicar falta de confianza en sí misma, miedo o incluso diferencias culturales.

Lo que debe hacer el profesional es construir una relación de confianza mediante prácticas concretas como: comunicación verbal y no verbal adecuada, contacto visual estable pero no invasivo, postura corporal ligeramente inclinada hacia la persona, expresión facial calmada y amigable, tono de voz bajo (no brusco) y un lenguaje sencillo sin términos complejos, así como la simplificación de la información proporcionada.

Escucha activa: el o la profesional escucha atentamente y reformula las intervenciones para confirmar la comprensión. También se puede suponer que la persona presenta barreras lingüísticas y culturales.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea, ni la autoridad que concede la financiación pueden ser consideradas responsables de ellos. Número de proyecto: 101140836

Co-funded by the European Union



Módulo 6: Conceptualización y funcionamiento de PRIMACENTERS

Estudio de caso 6.1

(Trabajo en grupos de 3–4 personas | Tiempo: 20 minutos)

En una unidad agrícola trabajan personas migrantes de diferentes países. El supervisor informa de que uno de los trabajadores no solicita aclaraciones, comete errores repetidos, evita el contacto visual, no participa en las conversaciones y parece ansioso cuando se le interpela directamente. Al mismo tiempo, sus compañeros se quejan de que no coopera. Sin embargo, él no expresa ninguna queja. El empleador está considerando despedirlo.

Instrucciones:

- ¿Cómo interpretas su comportamiento? ¿Con qué elementos podría estar relacionado?
- ¿Qué factores culturales podrían estar influyendo en su actitud hacia el supervisor?
- ¿Cómo interpretas la relación con sus compañeros? ¿Qué podría haber detrás de esta situación?
- ¿Con qué otros factores podría estar relacionado este comportamiento?

Interpretación posible

Su comportamiento puede estar relacionado con barreras lingüísticas, ansiedad derivada del proceso de adaptación, posibles experiencias traumáticas, choque cultural o miedo al despido.

Co-funded by the European Union

Entre los posibles factores culturales se incluyen una muestra de respeto hacia los superiores, reticencia a intervenir o expresar opiniones, y una concepción diferente de la comunicación.

En cuanto a la relación con sus compañeros, percibe que estos lo consideran poco colaborativo, lo que le lleva a aislarse aún más. En este caso concreto, existe un conflicto silencioso.

Estudio de caso 6.2

(Trabajo en grupos de 3–4 personas | Tiempo: 20 minutos)

Una persona trabajadora migrante empleada en una zona rural agrícola ha recibido recientemente una oferta de trabajo de otro empleador que le promete mejores salarios y alojamiento. Sin embargo, no está segura de si la oferta es legítima y teme perder su estatus legal si deja su empleo actual.

Al mismo tiempo, informa de que sus condiciones laborales actuales son deficientes (jornadas largas, sistemas de pago poco claros), pero no ha presentado ninguna queja por miedo al despido y por falta de información sobre sus derechos.

Acude a un centro local de apoyo en busca de asesoramiento, pero tiene dificultades para explicar claramente su situación debido a barreras lingüísticas y a la confusión en relación con los procedimientos administrativos.

El personal del centro se da cuenta de que el caso implica múltiples problemas interrelacionados (condiciones laborales, estatus legal, riesgo de explotación y falta de acceso a información fiable), pero los servicios disponibles están fragmentados y requieren derivaciones a distintas instituciones.

Co-funded by the European Union

Instrucciones:

- **Identificar:**
- Los principales desafíos a los que se enfrenta la persona trabajadora migrante
- Los riesgos asociados al cambio de empleo
- Las carencias en información y servicios de apoyo
- Las barreras que le impiden ejercer sus derechos
- Cómo afecta la fragmentación de los servicios al caso
- **Analizar:**
- Qué tipo de apoyo necesita (legal, laboral, social, informativo)
- El papel de la confianza y la comunicación en esta interacción
- Cómo influye su situación de vulnerabilidad en la toma de decisiones
- Las posibles consecuencias de la inacción
- **Proponer:**
- 2–3 acciones concretas que el personal del centro podría llevar a cabo para ayudarle
- Qué medidas inmediatas deberían priorizarse
- **Reflexionar:**
- Cómo un modelo de servicios más integrado (como PRIMACENTERS) podría responder de manera más eficaz
- Qué se podría haber evitado para que la situación alcanzara este nivel de complejidad

Interpretación posible

La persona trabajadora migrante se enfrenta a una situación compleja y de alto riesgo que implica una posible explotación laboral, incertidumbre sobre su estatus legal y falta de acceso a información fiable. Su reticencia a actuar está vinculada al miedo a perder el empleo y la seguridad jurídica, junto con un conocimiento limitado de sus derechos.

Co-funded by the European Union

Las barreras lingüísticas y la fragmentación de los servicios agravan la situación, dificultando su acceso al apoyo disponible. La existencia de múltiples servicios no coordinados genera retrasos y aumenta la probabilidad de que la persona permanezca en condiciones precarias o tome una decisión desinformada.

El papel del personal del centro resulta fundamental para identificar prioridades, generar confianza y simplificar la información. El apoyo inmediato debería centrarse en aclarar las implicaciones legales, verificar la oferta de empleo y garantizar un acceso seguro a los servicios adecuados.

Un enfoque integrado —que combine asesoramiento jurídico, apoyo laboral y servicios sociales— mejoraría considerablemente la respuesta. El modelo PRIMACENTERS resulta especialmente pertinente en este contexto, ya que promueve un apoyo coordinado, accesible y centrado en la persona, reduciendo la fragmentación y facilitando una gestión de casos más eficaz.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea, ni la autoridad que concede la financiación pueden ser consideradas responsables de ellos. Número de proyecto: 101140836

Co-funded by the European Union

primacenters

primacenters-project.eu

