

PR1:

Manual de Formación de habilidades interculturales y socioemocionales

AUTOR: ISON PSYCHOMETRICA

CONSORCIO:



Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	MÉTODOS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES E INTERCULTURALES	6
a.	DEFINICIONES SOBRE COMPETENCIA SOCIOEMOCIONAL E INTERCULTURAL	6
b.	ANTECEDENTES TEÓRICOS	12
	<i>a. Modelo de Mayer & Salovey - Modelo de habilidad de la Inteligencia Emocional</i>	12
	<i>b. Reuven Bar-On Modelo</i>	14
	<i>c. Daniel Goleman modelo</i>	15
	<i>d. Albanese et al. modelo (2008)</i>	16
	<i>e. Modelo Mixto de Inteligencia Emocional</i>	17
	<i>F. Rasgo Modelo de Inteligencia Emocional</i>	18
c.	MÉTODOS DE ENTRENAMIENTO EXISTENTES	28
d.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CAMPO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES S.E. Y LA RELEVANCIA DE LOS MÉTODOS DE CAPACITACIÓN	35
e.	MEJORES PRÁCTICAS- PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES A EMPRESARIOS-PROFESIONALES EN CONTEXTOS NACIONALES	41
III.	EMPRESARIOS/ PROFESIONALES NECESIDADES DE FORMACIÓN	52
IV.	CONCLUSIONES	56
	REFERENCIAS-BIBLIOGRAFÍA	57
	ANEXOS	62

Tabla de figuras

Figura 1: Elementos básicos de la competencia emocional (Rindermann, 2009)	7
Figura 2: Elementos constitutivos de la competencia intercultural (Adaptado de Deardorff, 2006)	10
Figura 3: Qué es la inteligencia emocional	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4: Niveles de Inteligencia Emocional en el Modelo	¡Error! Marcador no definido.
Figura 5: El modelo Bar-On de inteligencia emocional-social	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6: Modelo	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7: Modelo mixto Fuente: Cognifit	17
Figura 8: El Modelo de Proceso de Competencia Intercultural (Deardorff, 2006, 2009)	19
Figura 9: Marco SEL identificado por CASEL como Rueda de CASEL	22
Figura 10: Visión general de los modelos teóricos de Habilidades socioemocionales	24
Figura 11: Importancia de las habilidades socioemocionales para los profesionales que trabajan con grupos de migrantes	35
Figura 12: Relevancia de los métodos para mejorar las habilidades socioemocionales	36
Figura 13: Relevancia de los métodos conductuales por país	37
Figura 14: Relevancia de los métodos de asunción de roles por país	37
Figura 15: Relevancia de los métodos, incluida la combinación de prácticas cognitivas y conductuales por país	38
Figura 16: Relevancia del método de supervisión por país	38
Figura 17: Dimensiones nombradas como una de las cinco prioridades de formación para compañeros empleadores (% de encuestados)	51

Relación de Tablas

Tabla 1: Puntos en común en diferentes modelos	24
Tabla 2: Esquema de Competencias Socioemocionales Interclab	25
Tabla 3: Importancia de las habilidades socioemocionales para los profesionales que trabajan con grupos de migrantes	34
Tabla 4: Relevancia de los métodos para mejorar las habilidades socioemocionales	36
Tabla 5: Características de la muestra	48
Cuadro 6: Intereses de formación de los empresarios	49
Tabla 7: Diferencias por países en intereses de capacitación	50

I. INTRODUCCIÓN

La competencia socioemocional e intercultural parece ser importante para los profesionales que trabajan con inmigrantes, hacia la integración social y laboral de estos últimos.

El proyecto Interclab, dando esto por hecho, tiene como objetivo desarrollar material y actividades para capacitar y mejorar la competencia socioemocional de los empleadores y profesionales que trabajan con inmigrantes. En este contexto, la asociación emprendió varios pasos para recopilar información y datos que serán la base para el desarrollo del material y el programa de capacitación del proyecto Interclab. El primer paso de nuestras actividades (IO1) se refiere a la **investigación documental con el** objetivo de desarrollar una base estable para el proyecto, definiendo los términos relevantes, vinculando los conceptos de competencia intercultural, social y emocional con el desarrollo profesional de los empleadores y profesionales de recursos humanos. La investigación de escritorio no se centró solo en el nivel internacional, sino que incorporó la investigación de primera línea y los métodos desarrollados en el país de cada socio, de acuerdo con las pautas propuestas (Anexo 1). Luego, teniendo en cuenta los hallazgos de A1, realizamos **encuestas a nivel nacional (A2/A3)** con 4-5 empleadores/consejeros por socio. En la encuesta utilizamos entrevistas estructuradas según preguntas predefinidas referentes a la importancia de habilidades socioemocionales específicas en la práctica diaria de los empleadores/profesionales que trabajan con migrantes y sobre la relevancia de diversas prácticas educativas en la mejora de esas habilidades (Anexo 2). Los socios, teniendo en cuenta los resultados de las encuestas, en una lluvia de **ideas en línea (A4)**, discutieron sobre los métodos que han demostrado ser relevantes y efectivos para la mejora de las habilidades socioemocionales y concluyeron con aquellos que se incluirán en el programa de formación de Interclab. El siguiente paso fue definir las **necesidades de formación (A5)** de los empresarios/profesionales que trabajan con grupos de inmigrantes (involucrándolos en grupos focales utilizando un cuestionario de encuesta - Anexo 3), con el fin de averiguar las habilidades en las que los profesionales necesitan seguir mejorando y cuál será el contenido de nuestro programa de formación. En este informe presentamos los resultados de todos los pasos mencionados anteriormente que nos llevaron a concluir sobre las habilidades y los métodos y materiales de formación que vamos a incluir en el programa de formación de Interclab para empresarios/profesionales.

Por lo tanto, el informe brindará elementos sustanciales para establecer una base teórica y métodos de formación adecuados para el desarrollo de habilidades socioemocionales a los empleadores y profesionales que trabajan con personas migrantes. Más específicamente, el informe incluye:

- a) la definición y los factores de la competencia socioemocional y las habilidades interculturales

- b) una revisión de las teorías utilizadas actualmente para explicar la Inteligencia Social y emocional y sus dimensiones;
- c) las metodologías existentes para la mejora de la ES y las competencias interculturales;
- d) las mejores prácticas y los programas de formación existentes centrados en la mejora de las habilidades de SE y la competencia intercultural para los empleadores y profesionales que ayudan a los inmigrantes en su integración en el mercado laboral;
- e) los resultados de la encuesta sobre la importancia de las competencias socioemocionales para los empleadores que trabajan con grupos de inmigrantes y sobre la relevancia de los métodos de formación para el desarrollo de esas habilidades
- f) las necesidades formativas de los empresarios en Habilidades Socioemocionales
- g) Conclusiones por un lado sobre las competencias socioemocionales que son importantes para los empresarios que trabajan con migrantes y por otro lado sobre la relevancia de los métodos de formación en el desarrollo de competencias de SE, y recomendaciones para la formación INTERCLab.

II. MÉTODOS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES E INTERCULTURALES

a. DEFINICIONES SOBRE COMPETENCIA SOCIOEMOCIONAL E INTERCULTURAL

Términos relevantes

En la investigación para una definición integral de "competencia socioemocional", resultó que cada una de las terminologías debe examinarse de cerca. En la mayoría de los artículos académicos, la competencia "social" y la "emocional" se definieron por separado. Por lo tanto, encontramos una gran cantidad de términos utilizados en el contexto de la competencia socioemocional y las habilidades interculturales, pero este documento se centrará en los términos principales, que crean una base estable para la identificación de métodos para la formación y mejora de las habilidades socioemocionales. competencia emocional e intercultural. Se incluyen los siguientes términos:

- I. *Competencia/habilidad emocional*
- II. *Inteligencia emocional*
- III. *Competencia/habilidad social*
- IV. *Inteligencia social*
- V. *Competencia socioemocional*
- VI. *Aprendizaje socioemocional*
- VII. *Competencia/habilidad intercultural*
- VIII. *Formación intercultural*

I. Competencia/habilidad emocional

La competencia emocional es la demostración de autoeficacia en las transacciones sociales que provocan emociones (Saarni, 1999) y se refiere a un importante conjunto de habilidades personales y sociales para identificar, interpretar y responder constructivamente a las emociones en uno mismo y en los demás. El término implica facilidad para llevarse bien con los demás y determina la capacidad para liderar y expresarse con eficacia y éxito (Mayer, 2008) y puede entenderse como "la capacidad de lidiar adecuadamente con las emociones propias y con las emociones de los demás" (Papilio, 2014).

Hay cuatro elementos básicos para la competencia emocional (Rindermann, 2009) (fig. 1).

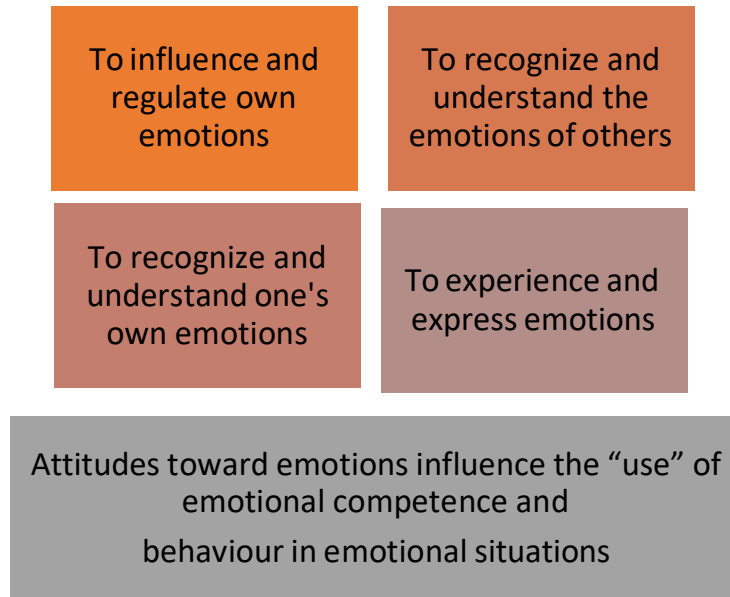


Figura 1: Elementos básicos de la competencia emocional (Rindermann, 2009)

II. *Inteligencia emocional*

El término "Inteligencia emocional" se publicó por primera vez en un artículo de Michael Beldoch en 1964, pero se hizo popular después del libro de Daniel Goleman de 1995 "Inteligencia emocional: por qué puede importar más que el coeficiente intelectual". Se refiere a la capacidad de nuestra mente para percibir, manejar y expresar emociones de manera efectiva en la vida real. Jack Mayer y Peter Salovey (1993) definieron la Inteligencia Emocional (o IE) como la capacidad de regular los sentimientos y utilizarlos para guiar nuestras acciones. Al igual que el coeficiente intelectual, la inteligencia emocional varía de una persona a otra. Mientras que algunas personas tienen dones de nacimiento en la forma en que entienden y tratan a las personas, otras pueden necesitar ayuda para desarrollar sus habilidades emocionales.

Hay dos perspectivas diferentes de la inteligencia emocional, las cuales comparten la idea de que las habilidades cognitivas no son el único predictor de una adaptación exitosa, sino que las competencias emocionales deben tenerse en cuenta, pero difieren en la conceptualización de dichas competencias emocionales y su medición. (Mikolajczak, Luminet y Menil, 2006).

Están los modelos de habilidad, como el de Mayer & Salovey (1997) que conciben la IE como una habilidad que abarca cuatro dimensiones: (a) identificación de emociones; (b) utilización de las emociones; (c) comprensión y análisis de las emociones y (d) regulación de las emociones y que se evalúa a través de pruebas similares a la inteligencia. Por otro lado, están los modelos de rasgos, como el de Petrides y Furnham (2001) que considera a la IE como un constructo multifacético, disposiciones conductuales relacionadas con las emociones que se cree que afectan la forma en que un individuo enfrenta las

demandas y presiones. En esta perspectiva de rasgos, la IE se evalúa a través de cuestionarios similares a la personalidad (Nelies et al, 2009, p. 36).

III. *Competencia/habilidad social*

La competencia social puede definirse como la disponibilidad y aplicación de recursos cognitivos, emocionales y psicomotores, lo que conduce a una relación favorable a largo plazo de consecuencias positivas y negativas para los actores en determinadas situaciones sociales. Implica la capacidad de evaluar situaciones sociales y determinar lo que se espera o se requiere; reconocer los sentimientos e intenciones de los demás; y seleccionar los comportamientos sociales más apropiados para ese contexto dado (APA, 2022).

La competencia social también refleja tener la capacidad de tomar la perspectiva de otro sobre una situación, aprender de experiencias pasadas y aplicar ese aprendizaje a los cambios en las interacciones sociales (Semrud-Clikeman, 2007).

Como muestra la definición, la competencia social puede entenderse en relación con la competencia emocional. La competencia social es el concepto más amplio, que contiene recursos emocionales y comportamientos.

IV. *Inteligencia social:*

La inteligencia social (IS), la capacidad de conocerse a uno mismo y conocer a los demás es parte inalienable de la condición humana como lo es la capacidad de conocer objetos o sonidos. La inteligencia social, a la que a veces se hace referencia de manera simplista como "habilidades sociales", incluye la conciencia de las situaciones y las dinámicas sociales que las gobiernan, y el conocimiento de los estilos y estrategias de interacción que pueden ayudar a una persona a lograr sus objetivos al tratar con los demás. implica una cierta cantidad de autoconocimiento y una conciencia de las propias percepciones y patrones de reacción.

La definición original de Edward Thorndike en 1920 es "la capacidad de comprender y manejar a hombres y mujeres y niños y niñas, para actuar sabiamente en las relaciones humanas". Según Mayer y Salovey, el significado de la inteligencia social de Thorndike se refiere esencialmente a "la capacidad de uno mismo para percibir la situación interna, las motivaciones y los comportamientos de los demás y de sí mismo y actuar de la mejor manera en base a esta información (Mayer y Salovey, 1993).

La importancia de los elementos no cognitivos de la inteligencia también es reconocida por David Wechsler, quien en 1940 observa el papel crucial que juegan las habilidades y capacidades emocionales (personales y sociales) del individuo. Este hallazgo lo lleva a suponer que la medición correcta y completa de la inteligencia humana solo será posible si se incluyen factores no cognitivos en las pruebas relacionadas existentes (Wechsler, 1940).

La inteligencia social es equivalente a la inteligencia interpersonal, uno de los tipos de inteligencia identificados en la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner, y estrechamente relacionado con la teoría de la mente. Según Gardner, la inteligencia social o inteligencia interpersonal se refiere a la capacidad de interactuar con las personas. Las personas con altas habilidades de inteligencia social son muy sociables y suelen ser excelentes organizadoras de su comunidad, buenas mediadoras en conflictos y además valoran el trabajo en equipo.

Goleman define la inteligencia social como:

- La conciencia social, que comprende la empatía primaria, la sintonía, la precisión empática y la cognición social,
- La facilidad social, que incluye la sincronía, la autopresentación, la influencia y la preocupación.

V. *Competencia socioemocional*

La competencia socioemocional ha sido descrita como una de las competencias más importantes para la convivencia humana. Influye significativamente en la calidad de las relaciones interpersonales y determina "[...] qué tan bien podemos manejar nuestras propias emociones y las emociones y deseos de los demás, por ejemplo, y manejar los conflictos sociales. Ser capaz de empatizar con los demás, mostrando compasión, ser útil, dejar que los demás terminen, tratar con respeto al prójimo, resolver los conflictos verbalmente [...]" (Mayer, 2016).

La OCDE (2015) las define como habilidades individuales que se manifiestan en patrones de pensamientos, sentimientos y comportamientos, que pueden desarrollarse a través de experiencias de aprendizaje formales o informales e influir en resultados socioeconómicos importantes en la vida de las personas. Según la OCDE (2017), las habilidades sociales y emocionales se clasifican en cinco dominios principales: 1. Gestión de las emociones (estabilidad emocional) 2. Compromiso con los demás (ser extrovertido) 3. Colaboración 4. Desempeño orientado a objetivos 5. Mente abierta (apertura a la experiencia) 6. Habilidades compuestas.

VI. *Aprendizaje socioemocional*

El Aprendizaje Social y Emocional (SEL) es un movimiento educativo que gana terreno en todo el mundo. El ASE se puede definir como la capacidad de reconocer y gestionar las emociones de manera efectiva y establecer relaciones positivas con los demás. Estos comportamientos aprendidos se utilizan luego para ayudar a las personas a tomar decisiones positivas y responsables; crear marcos para lograr sus objetivos y construir relaciones positivas con los demás. Varios sectores, incluida la educación, utilizan los términos generales "habilidades sociales y emocionales" y "habilidades blandas" para referirse a un amplio conjunto de competencias cognitivas, sociales y emocionales que

afectan la forma en que las personas interactúan entre sí, resuelven problemas, toman decisiones, y sentir sobre sí mismos (CASEL, 2020).

El desarrollo de habilidades de aprendizaje socioemocional (SLE, por sus siglas en inglés) puede permitir comportamientos que permitan respuestas tranquilas y emocionalmente reguladas ante situaciones estresantes y fortalecer el pensamiento crítico para tomar decisiones y acciones mejor informadas (Arslan y Demirtas, 2016).

VII. Competencia intercultural

La competencia intercultural es cultura general y existen competencias básicas que los individuos pueden desarrollar que no son específicas de ninguna cultura. Puede definirse como la capacidad de funcionar de forma eficaz en distintas culturas, de pensar y actuar de forma adecuada, y de comunicarse y trabajar con personas de diferentes orígenes culturales, tanto en casa como en el extranjero (Leung et al., 2014). El Léxico en línea para la psicología y la educación describe la competencia intercultural de la siguiente manera: "La competencia intercultural cubre o se basa en las dimensiones de la autocompetencia, la competencia profesional y la competencia social, es decir, la competencia intercultural no es una competencia única o adicional que se puede adquirir por separado de otras". competencias, pero cubre las tres dimensiones de la competencia y se basa en las habilidades y destrezas básicas adquiridas a través de la socialización o la educación" (Stangl, 2022).

Incluye un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas (Fig. 2) que permiten gestionar de forma adecuada y eficaz las relaciones con personas de diferentes orígenes lingüísticos y culturales (Portera, 2014).

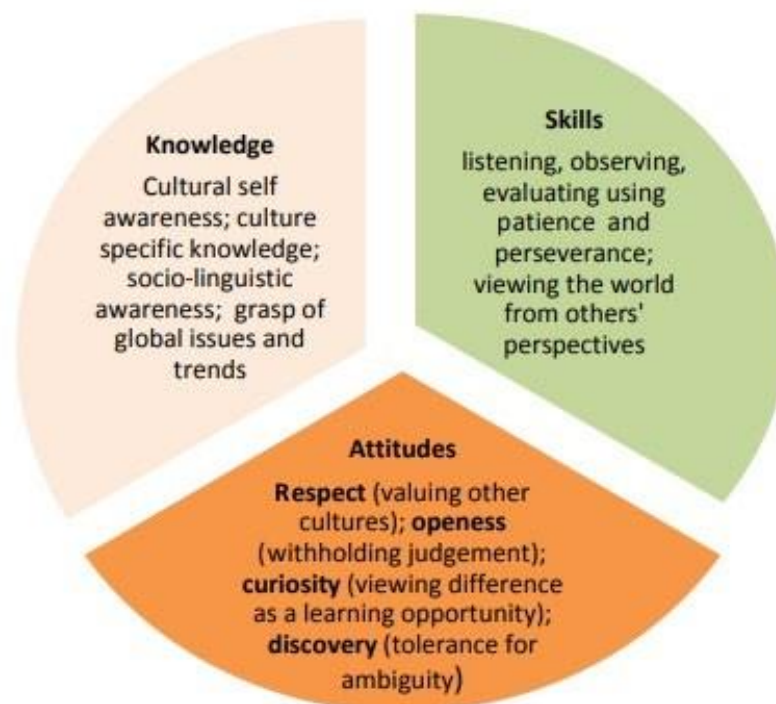


Figura 2: Elementos constitutivos de la competencia intercultural (Adaptado de Deardorff, 2006)

Fuente: https://www.gcu.ac.uk/media/gcalwebv2/theuniversity/centresprojects/globalperspectives/Definition_of_Intercultural_competence.pdf

Algunos de los elementos comunes de las competencias interculturales en diferentes culturas incluyen el respeto, la autoconciencia/identidad, ver desde otras perspectivas/visiones del mundo, escuchar, adaptarse, construir relaciones y humildad cultural (UNESCO, 2013, p. 24).

Otras perspectivas sostienen que la competencia intercultural implica no solo el conocimiento de la cultura y el idioma, sino también habilidades afectivas y conductuales como la empatía, la calidez humana, el carisma y la capacidad de manejar la ansiedad y la incertidumbre.

VIII. *Formación intercultural*

El aprendizaje intercultural se refiere a la adquisición de conocimientos y habilidades que respaldan la capacidad de los alumnos para comprender la cultura e interactuar con personas de culturas diferentes a la suya. El aprendizaje es evolutivo, ya que los alumnos pasan por etapas de niveles progresivamente más sofisticados de comprensión de las diferentes culturas, así como de la propia (autoconciencia cultural). La capacitación intercultural puede diseñarse para ser *específica de una cultura* al tratar con una sola cultura objetivo, o *una cultura general* al enfocarse en habilidades de aplicación universal, como la toma de perspectiva y la escucha activa (Lane, 2012).

b. ANTECEDENTES TEÓRICOS

La investigación documental dio como resultado la identificación de una serie de conceptualizaciones existentes de la competencia socioemocional. Estos conceptos están vinculados a diferentes raíces teóricas, pero todos incluyen una serie de dimensiones que describen el concepto. En esta sección vamos a presentar los principales modelos teóricos que se han utilizado para explicar los términos que estudiamos.

A.1. Modelos de competencia emocional

El término "Inteligencia emocional" se publicó por primera vez en un artículo de Michael Beldoch en 1964, pero se hizo popular después del libro de Daniel Goleman de 1995 "Inteligencia emocional: por qué puede importar más que el coeficiente intelectual".

una. Modelo de Mayer & Salovey - Modelo de habilidad de la Inteligencia Emocional

Según la teoría de la inteligencia emocional de Salovey y Mayer, la inteligencia emocional es la capacidad de procesar información sobre las emociones propias y ajenas, **la capacidad de razonar sobre las emociones, y de las emociones, para potenciar el pensamiento.** También es la capacidad de usar esta información para guiar sus pensamientos y comportamiento. Incluye las habilidades para percibir con precisión las emociones, acceder y generar emociones para ayudar al pensamiento, comprender las emociones y el conocimiento emocional, y regular reflexivamente las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual.

Así, las personas emocionalmente inteligentes prestan atención, utilizan, comprenden y gestionan sus emociones. Salovey y Mayer catalogan a una persona como emocionalmente inteligente, cuando posee cuatro habilidades básicas:

1. Capacidad para percibir y expresar correctamente sus emociones y las de los demás.
2. La capacidad de usar las emociones de una manera que facilite el pensamiento.
3. Capacidad para comprender las emociones, el lenguaje emocional y las señales emocionales.
4. La capacidad de manejar sus emociones con el fin de lograr objetivos.

Cada una de las 4 habilidades básicas sigue cuatro etapas diferentes, que se describen a continuación. Sin embargo, este proceso no ocurre necesariamente de forma espontánea. Por el contrario, suele requerir un esfuerzo consciente.

1. Correcta percepción y expresión emocional.

La primera habilidad de la inteligencia emocional es identificar las propias emociones y las de los demás. En primer lugar, debes ser capaz de comprender lo que sientes. Esto incluye tanto tus pensamientos como tus emociones. En la segunda etapa, adquieres la capacidad de hacer lo mismo con la forma en que otras personas piensan y sienten. Por ejemplo, puede comprender los sentimientos de otras personas o los sentimientos expresados por una obra de arte. En la tercera etapa, adquieres la capacidad de expresar correctamente tus emociones, así como aprender a comunicar tus necesidades. En la cuarta y última etapa, obtienes la habilidad de distinguir entre expresiones emocionales correctas e incorrectas.

2. Facilitación emocional del pensamiento

En la primera etapa, las emociones te ayudan a dirigir tus pensamientos a la información más importante. En esta etapa, aún no eres capaz de tomar en cuenta tus propias emociones. Durante la segunda etapa, tus emociones comienzan a intensificarse para que puedas identificarlas. Como resultado, puede usarlos para ayudarlo a tomar decisiones. Según Salovey y Meyer, tus emociones afectan tu estado de ánimo en la tercera etapa. En consecuencia, puede considerar diferentes puntos de vista sobre un tema en particular. Por último, en la cuarta etapa, tus emociones te ayudan a tomar buenas decisiones y a pensar de manera más creativa.

3. Comprender las emociones

Primero, adquieres la habilidad de distinguir entre las emociones básicas y aprendes a usar las palabras adecuadas para describirlas. Entonces, esta habilidad te lleva un paso más allá para poder ubicar la emoción en tu estado emocional. En la tercera etapa, eres capaz de interpretar emociones complejas. Por último, adquieres la capacidad de detectar las transiciones entre emociones. Por ejemplo, la transición de la ira a la vergüenza o de la sorpresa a la alegría.

4. Regulación emocional para el crecimiento intelectual y emocional

Para empezar, esta habilidad requiere tu voluntad de no limitar el importante papel que en realidad tienen tus emociones. Esto es mucho más fácil de lograr con emociones positivas que con emociones negativas. Durante este paso, te permitirás elegir con qué emociones te quieres identificar según sean útiles o no. En el paso anterior, adquieres la habilidad de estudiar las emociones. Esto sucedería según cuán influyentes, razonables o claras sean las emociones. Por último, podrás regular tus emociones y las de los demás, moderando las negativas y aumentando las positivas.

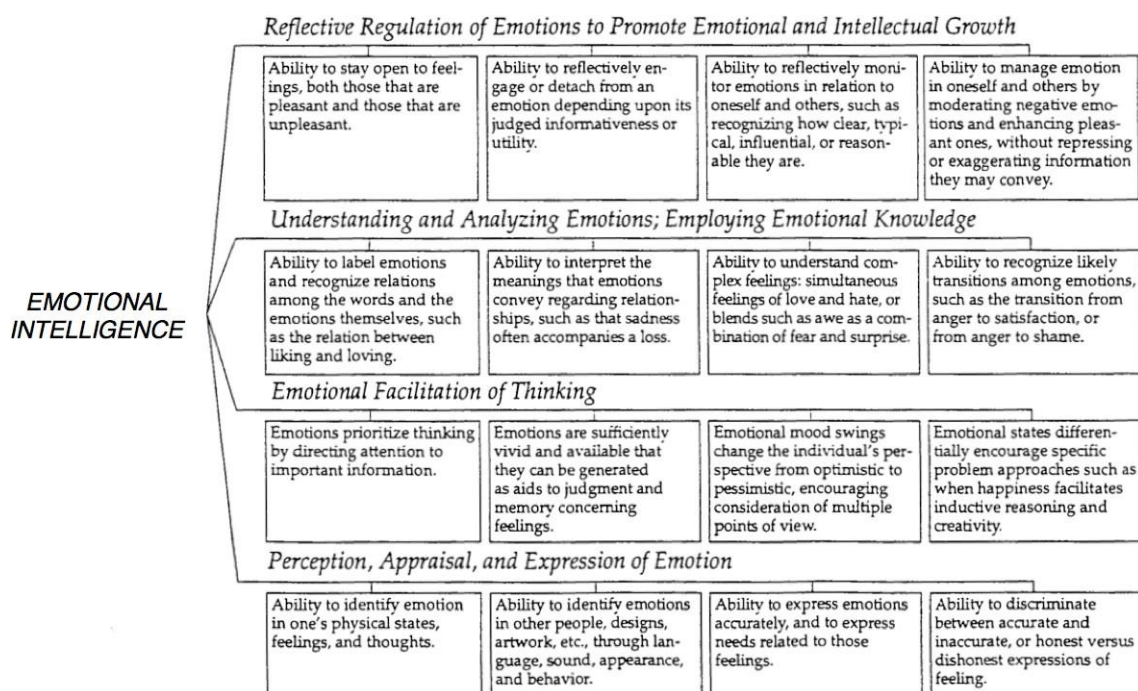
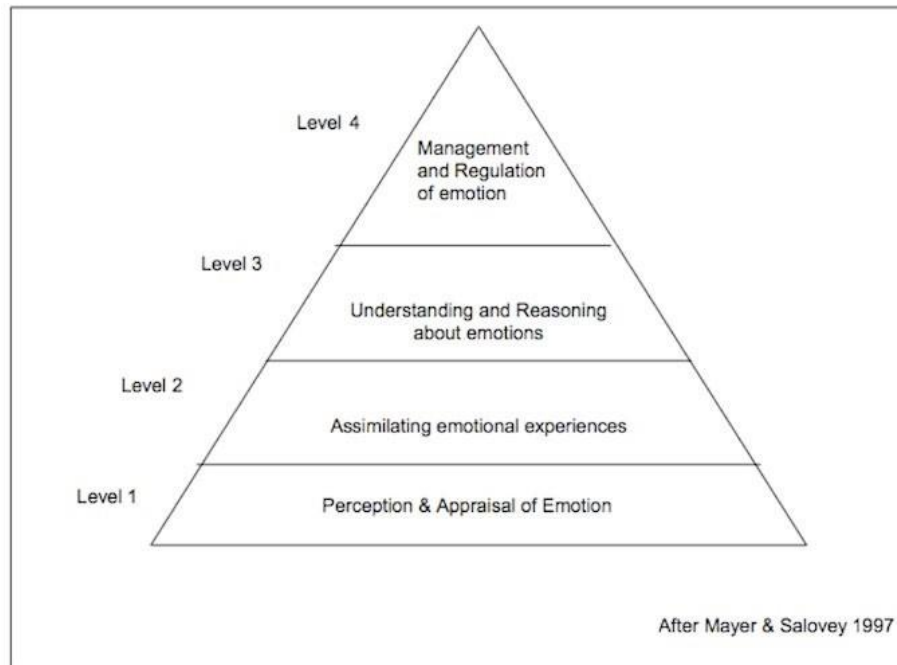


Figure : What is emotional intelligence

Fuente: Mayer, JD & Salovey, P. (1997) *¿Qué es la inteligencia emocional?* en P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Desarrollo emocional e inteligencia emocional: implicaciones para educadores*, Nueva York, Basic Books, pp 11.



Fuente: Higgs, MJ & McGuire, M. (2001), *Inteligencia emocional y cultura: una exploración de la relación entre la inteligencia emocional individual y la cultura organizacional*, Working Paper Series. Groenlandia, Henley on Thames: Henley Management College., págs. 5

b. Modelo Reuven Bar-On

Reuven Bar-On considera que los conceptos de inteligencia social e inteligencia emocional están relacionados y que, con toda probabilidad, representan componentes interrelacionados de un mismo constructo. Sostiene que la inteligencia emocional-social se compone de un conjunto de competencias, habilidades y facilitadores intrapersonales e interpersonales que se combinan para determinar el comportamiento humano. La inteligencia emocional-social incluye habilidades para reconocer, comprender y utilizar las emociones, relacionarse con los demás, adaptarse a los cambios, resolver problemas personales e interpersonales (Bar-On 2006). El modelo Bar-On se basa en el EQ-i (Inventario de Cociente Emocional). Es un modelo empíricamente validado (Fig.5).

EQ-i SCALES	The EI Competencies and Skills Assessed by Each Scale
Intrapersonal	Self-awareness and self-expression:
Self-Regard	<i>To accurately perceive, understand and accept oneself.</i>
Emotional Self-Awareness	<i>To be aware of and understand one's emotions.</i>
Assertiveness	<i>To effectively and constructively express one's emotions and oneself.</i>
Independence	<i>To be self-reliant and free of emotional dependency on others.</i>
Self-Actualization	<i>To strive to achieve personal goals and actualize one's potential.</i>
Interpersonal	Social awareness and interpersonal relationship:
Empathy	<i>To be aware of and understand how others feel.</i>
Social Responsibility	<i>To identify with one's social group and cooperate with others.</i>
Interpersonal Relationship	<i>To establish mutually satisfying relationships and relate well with others.</i>
Stress Management	Emotional management and regulation:
Stress Tolerance	<i>To effectively and constructively manage emotions.</i>
Impulse Control	<i>To effectively and constructively control emotions.</i>
Adaptability	Change management:
Reality-Testing	<i>To objectively validate one's feelings and thinking with external reality.</i>
Flexibility	<i>To adapt and adjust one's feelings and thinking to new situations.</i>
Problem-Solving	<i>To effectively solve problems of a personal and interpersonal nature.</i>
General Mood	Self-motivation:
Optimism	<i>To be positive and look at the brighter side of life.</i>
Happiness	<i>To feel content with oneself, others and life in general.</i>

Fuente: Bar-On, R. (2006). El modelo Bar-On de inteligencia emocional-social (ESI). *Psicothema*, 18, (Suplemento), págs. 21.

C. Daniel Goleman modelo

Goleman amplió el sistema de cuatro ramas de Mayer y Salovey para incorporar cinco elementos esenciales de la inteligencia emocional, o EQ, la abreviatura que a veces usa:

- **Autoconciencia emocional** : saber lo que uno siente en un momento dado y comprender el impacto que esos estados de ánimo tienen en los demás.
- **Autorregulación** : controlar o redirigir las propias emociones; anticipar las consecuencias antes de actuar por impulso
- **Motivación** : utilizar factores emocionales para lograr metas, disfrutar el proceso de aprendizaje y perseverar frente a los obstáculos.
- **Empatía** : sentir las emociones de los demás.
- **Habilidades sociales** : gestionar las relaciones, inspirar a los demás e inducir las respuestas deseadas de ellos.

Goleman (1998) considera las competencias emocionales no como talentos innatos, sino como capacidades aprendidas que deben trabajarse y desarrollarse para lograr un desempeño sobresaliente. Él cree que las personas nacen con una inteligencia emocional general que determina su potencial para aprender competencias emocionales.

	Self (Personal Competence)	Other (Social Competence)
Recognition	<p>Self-Awareness</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emotional self-awareness • Accurate self-assessment • Self-confidence 	<p>Social Awareness</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empathy • Service orientation • Organizational awareness
Regulation	<p>Self-Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emotional self-control • Trustworthiness • Conscientiousness • Adaptability • Achievement drive • Initiative 	<p>Relationship Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Developing others • Influence • Communication • Conflict management • Visionary leadership • Catalyzing change • Building bonds • Teamwork and collaboration

Figure :Daniel Goleman's Model

Fuente:

Goleman, D., (2012)

d. Albanese et al. modelo (2008)

Este modelo señala que la competencia emocional consta de ocho componentes:

- conciencia de los estados emocionales de uno (el reconocimiento de las emociones que uno experimenta y los vínculos entre estas emociones y los eventos que las causan y estas emociones mismas);
- habilidad para reconocer y comprender las emociones de los demás, complementaria al reconocimiento de las propias emociones y reacciones;
- habilidad para utilizar el vocabulario asociado a las emociones con la ayuda de palabras, imágenes o símbolos, lo que facilita la comunicación a los demás de las propias emociones, su contextualización y comparación con las de los demás;
- capacidad de empatía, que es esencial para construir relaciones con los demás;
- capacidad de comprender que el estado emocional interno que no corresponde necesariamente a lo que se expresa;
- capacidad de gestionar emociones de aversión o desánimo mediante la adopción de estrategias de autorregulación;
- conciencia de la naturaleza de las relaciones o de la comunicación, que se asocia con las emociones y las relaciones recíprocas;
- capacidad de aceptar las propias experiencias emocionales y desarrollar un sentimiento de autoeficacia, que se asocia con lo que creemos que es socialmente aceptable como estabilidad emocional.

mi. Modelo Mixto de Inteligencia Emocional

Este modelo se **basa en las características de inteligencia emocional de Daniel Goleman 25**, que incluyen desde la autoconciencia emocional hasta cualidades tan diversas como el trabajo en equipo y la colaboración, la orientación al servicio, la iniciativa y la motivación de logro. Se llama modelo mixto porque **mezcla cualidades de inteligencia emocional con otros rasgos de personalidad que no están relacionados ni con la emoción ni con la inteligencia**.

Este modelo se basa en **cinco categorías cada una con competencias emocionales** (Salazar, 2017).

1. Autoconciencia: la capacidad de reconocer una emoción tal como nos está pasando es clave. Nos hemos sintonizado para evaluar lo que sentimos y cómo gestionarlo. Hay dos elementos para la autoconciencia:

- Autoconfianza en sus capacidades y autoestima
- Conciencia emocional en saber lo que estamos sintiendo y los efectos emocionales.

2. Autorregulación: Podríamos pensar que tenemos poco control sobre lo que sentimos, sin embargo, las emociones negativas pueden ser aplacadas mediante diferentes técnicas de autorregulación, como caminar, meditar, orar, etc. Para autorregularse adecuadamente es necesario:

- Autocontrol de las conductas impulsivas
- Confiabilidad: Ser honesto y tener integridad.
- Innovación: pensamiento creativo o abierto a nuevas ideas
- Adaptabilidad: ser capaz de manejar el cambio con facilidad.
- Conciencia: asumir la responsabilidad de su desempeño y acciones.

3. Motivación: esta habilidad tiene que partir de un conjunto de objetivos claros. El pensamiento positivo es clave en esta categoría, por lo que es importante poner en práctica ser más positivo, reformulando los pensamientos negativos. Esta habilidad está hecha de:

- Optimismo: apegarse a sus objetivos incluso después de contratiempos u obstáculos
- Iniciativa: tomar la iniciativa y aprovechar nuevas oportunidades
- Compromiso: apegarse a sus valores e integridad
- Impulso al logro: Buscando continuamente mejorarse a uno mismo para alcanzar su autorrealización.

4. Empatía: el contagio emocional y las neuronas espejo juegan un papel importante en la empatía. Para ser capaz de discernir las emociones y necesidades de otras personas necesitarás:

- Comprender a los demás.
- Conciencia política. Ser capaz de leer una habitación para las relaciones de poder y el curso emocional.

- Orientación al servicio. Ser capaz de anticipar las necesidades de los demás.
- Desarrollando otros. Tras conocer sus necesidades, ayudarles a potenciar sus cualidades.
- Aprovechando la diversidad. Construir relaciones con otros diferentes a uno mismo.

5. Habilidades Sociales: Ser capaz de relacionarte con los demás es importante y para eso necesitas:

- Capacidades del equipo
- Colaboración y cooperación
- Influencia
- Comunicación
- Manejo de conflictos
- Construyendo lazos



Figura 7: Modelo mixto Fuente: Cognifit

Este modelo mide EQ con el Inventario de Competencia Emocional desarrollado por Goleman, así como la Evaluación de Inteligencia Emocional que se puede tomar como un autoinforme.

F. Modelo de rasgos de la inteligencia emocional

El modelo de rasgos propone que las personas tienen una serie de autopercepciones emocionales y rasgos emocionales que forman su personalidad. La inteligencia emocional rasgo se refiere a una constelación de autopercepciones emocionales ubicadas en los niveles inferiores de las jerarquías de personalidad (Petrides, Pita et al., 2007). Una etiqueta alternativa para describir el constructo es rasgo de autoeficacia emocional. En pocas palabras, la IE rasgo se refiere a las percepciones de las personas sobre sus propias habilidades emocionales. La teoría de la IE rasgo proporciona una operacionalización que reconoce la subjetividad inherente de la experiencia emocional (Petrides V., Mavroveli., S., 2018).

A.2. Modelos de Competencia Social

El concepto de competencia social ha estado en el centro del interés de la investigación desde principios de la década de 1980 (Goleman, 1998). Sin embargo, el concepto y la

importancia de las habilidades y competencias sociales ya han surgido en el concepto de inteligencia social de Thorndike , en las observaciones de Wechsler y McClelland sobre el papel crucial de los factores no cognitivos en el desempeño en el trabajo y en otras áreas de la vida, así como como en el concepto de inteligencia interpersonal de Gardner. A pesar de la multitud de definiciones y diferentes enfoques encontrados en la literatura de investigación, el concepto implica principalmente 'eficacia en la interacción social', una eficiencia que abarca tanto el concepto de uno mismo como la perspectiva de los demás (Rose-Krasnor, 1997).

Modelo Reuven Bar-On

El concepto de competencias sociales se encuentra en el contexto de algunas de las aproximaciones teóricas básicas al concepto de inteligencia emocional. En particular, en el modelo teórico de **Reuven Bar-On** , la inteligencia emocional-social engloba además de las habilidades emocionales y las habilidades sociales o interpersonales, que incluyen la empatía y la responsabilidad social, así como las habilidades interpersonales. Según Bar-On, estas habilidades y destrezas juegan un papel clave para responder de manera efectiva a las demandas de la vida cotidiana. Sin embargo, el Bar-On separa la noción de inteligencia emocional de la social, integrando primero las habilidades de autogestión y la segunda las habilidades interpersonales (Goleman, 2001).

Modelo Greenspan & Love

Greenspan y Love (1997) definieron la inteligencia social como un modelo multidimensional que consta de tres componentes separados: 'sensibilidad social', que describe la adopción de roles y la inferencia social; 'percepción social' que describe la comprensión social, la perspicacia psicológica y el juicio moral; 'comprensión social', que contiene habilidades para resolver problemas sociales

En el modelo teórico de Daniel Goleman , el concepto de competencia social se define de manera aún más clara. Dentro de este enfoque teórico, las competencias sociales se estructuran en dos áreas diferenciadas, la conciencia social y la gestión de relaciones o facilidad social, como se presenta y analiza a continuación (Goleman et al, 2002).

El área de la conciencia social, según Goleman, define todas las habilidades necesarias para percibir los estados mentales internos de otras personas, comprender sus sentimientos y pensamientos y comprender las demandas de situaciones sociales complejas. Los factores importantes en este dominio son: (1) Empatía primaria; (2) Atención; (3) Precisión empática; (4) Cognición social. En particular, las habilidades de empatía se basan en la autogestión y se refieren a la capacidad de identificar, examinar y comprender los sentimientos, principios, valores, prioridades y necesidades dominantes de los demás, y utilizar este conocimiento para tomar "decisiones inteligentes que permitan una respuesta positiva". , incluida también la capacidad de adoptar la perspectiva de los demás y detectar señales no verbales. La atención se describe como la capacidad de escuchar y concentrarse en otras personas. Precisión empática significa comprender los pensamientos, sentimientos e intenciones de otras personas, mientras que la cognición social es la capacidad de comprender el mundo social (incluidas las habilidades de tolerancia y diversidad) (Goleman et al, 2002).

Según Goleman, las habilidades sociales, y en particular las involucradas en la gestión de relaciones, son las dimensiones y aspectos más complejos de la inteligencia emocional, ya que involucran tanto habilidades de autogestión como de empatía, que a su vez se basan y dependen de la existencia. conciencia de sí mismo. Los resultados de la investigación empírica sobre la eficacia en el lugar de trabajo respaldan este hallazgo (Goleman, 2012).

En consecuencia, las habilidades de inteligencia social se relacionan principalmente con:

- Empatía primaria: sentir los sentimientos de otras personas
- Sintonía: Escuchar con plena receptividad
- Precisión empática: comprensión de los pensamientos e intenciones de los demás
- Cognición social: comprender el mundo social y el funcionamiento de una red de relaciones, tolerancia, diversidad
- Facilidad social: saber cómo tener interacciones fluidas y efectivas
- Sincronía: interactuando sin problemas
- Autopresentación: saber cómo te encuentras
- Influencia: dar forma al resultado de las interacciones sociales
- Preocupación: preocuparse por las necesidades de los demás

A.3. ¿Es la Inteligencia Social diferente de la Inteligencia Emocional (IE)?

La reciente popularidad del concepto de inteligencia emocional, una de las inteligencias clave del Prof. Gardner, allana el camino para un enfoque práctico para desarrollar las otras inteligencias. Si bien algunos profesionales han tratado de ampliar la teoría de la IE para incluir "habilidades de las personas", en términos prácticos tiene más sentido pensar en la IE y la SI como dos dimensiones distintas de la competencia. La inteligencia social (la "inteligencia *interpersonal* " de Gardner , 1993) **está separada de la inteligencia emocional (la "inteligencia *intrapersonal* " de Gardner, pero es complementaria)**; necesitamos ambos modelos para entendernos a nosotros mismos y la forma en que interactuamos con los demás. Algunos déficits en SI surgen del desarrollo inadecuado de EI; por el contrario, algunos déficits en SI pueden conducir a experiencias sociales fallidas que pueden socavar el sentido de autoestima de una persona, que es parte de la IE. Sin embargo, debemos señalar que entre esos dos conceptos, hay elementos que se superponen.

A.4 Modelos de competencia intercultural

El **Modelo de Competencia Intercultural de Deardorff** (2006) se basa en cinco elementos: actitud, conocimiento, habilidades, resultados internos y resultados externos.

- **Actitudes:** respeto, apertura y curiosidad, que son fundamentales para el desarrollo de conocimientos y habilidades necesarios para la competencia intercultural.

- **Conocimiento** : autoconciencia cultural, conocimiento cultural específico, conocimiento cultural profundo (comprensión de otras visiones del mundo) y conciencia sociolingüística. Comprender el mundo desde la perspectiva de los demás es fundamental para la competencia intercultural.
- **Habilidades** : Observar, escuchar, evaluar, analizar, interpretar y relacionar
- **Resultados Internos** : Las actitudes, conocimientos y habilidades conducen a un resultado interno que consiste en flexibilidad, adaptabilidad y empatía.
- **Resultados Externos** : El comportamiento y la comunicación efectivos y apropiados son los resultados externos visibles de la competencia intercultural.

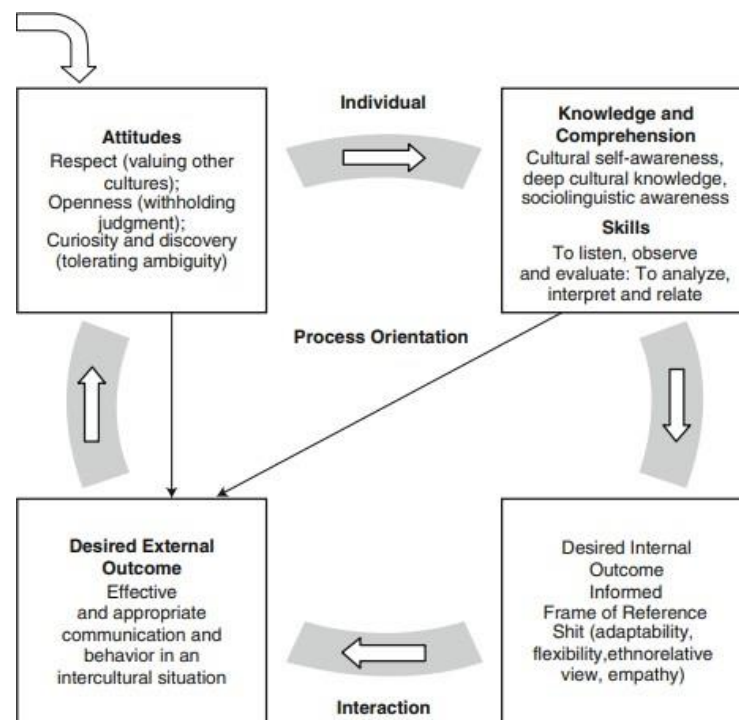


Figura 8: El Modelo de Proceso de Competencia Intercultural (Deardorff, 2006, 2009)

Spitzberg y Cupach (1989) argumentan que la competencia intercultural requiere una combinación de conocimiento suficiente, acciones hábiles y motivación adecuada para hacer de un individuo un comunicador interculturalmente competente (Spitzberg, 1989; Spitzberg y Cupach, 1989). La primera dimensión del marco de competencias interculturales de Spitzberg y Cupach (1989) requiere que las personas ya tengan o adquieran conocimientos sobre sus propios sistemas culturales y los de otros. La segunda dimensión abarca el uso por parte de los empleados de comportamientos apropiados y efectivos que se perciben como competentes en una variedad de culturas. Este componente incluye habilidades tan críticas como la capacidad de un miembro del equipo para comprender y comunicar claramente las metas, roles y normas del equipo a otros miembros del equipo. La tercera dimensión del marco comprende los rasgos de personalidad y los niveles de motivación de los miembros del equipo. Estos incluyen el interés de una persona hacia la interacción intercultural, sus reacciones emocionales y

fisiológicas hacia los ciudadanos extranjeros y el grado de empatía hacia las personas de diferentes culturas.

De manera similar al modelo de conocimiento, habilidades y motivación de Spitzberg y Cupach, **Howard Hamilton, Richardson y Shuford** (1998) formularon un modelo tridimensional de competencia intercultural que incluye conocimiento, habilidades y actitudes. En la dimensión del conocimiento, se incluye el conocimiento de la autoconciencia en relación con la identidad cultural y las similitudes entre culturas, la comprensión de las opresiones y el conocimiento del cambio social y la comunicación. En la dimensión de habilidades, existe la capacidad de participar en la autorreflexión, la capacidad de identificar similitudes y diferencias culturales, la capacidad de adoptar múltiples perspectivas, comprender las diferencias en múltiples contextos y la capacidad de desafiar los actos discriminatorios y comunicarse entre culturas. . En la dimensión de actitudes podemos encontrar la conciencia o valores del propio grupo, la comprensión de la discriminación y la capacidad de asumir riesgos y el valor de las interacciones interculturales para la calidad de vida. Estos componentes del árbol de conocimientos, habilidades y actitudes son complementarios entre sí (Howard Hamilton et al., 1998).

A.5. Aprendizaje socioemocional

Daniel Goleman sugiere que “nuestras emociones tienen una mente propia, una que puede tener opiniones bastante independientes de nuestra mente racional”. La investigación sugiere que las personas con un EQ promedio o por debajo del promedio pueden hacerlo tan bien como los demás si lo aprenden. Lo único que se necesita es la motivación para aprender y la intención de aplicarlo en la vida real. La inteligencia socioemocional se puede adquirir y mejorar en cualquier momento de la vida (Goleman, 2012). El aprendizaje de habilidades de inteligencia emocional necesita un entorno ingenioso en el que podamos imaginar las áreas o los aspectos de la IE en los que debemos centrarnos y buscar el asesoramiento de expertos sobre cómo hacerlo. Al comprender primero la inteligencia socioemocional, como una combinación de habilidades expresadas a través del comportamiento aprendido, y luego evaluar el impacto del comportamiento de uno en los demás, el grado en que uno tiene éxito en el trato con los demás, uno puede experimentar con nuevos comportamientos y nuevas estrategias de interacción. . Se supone que las personas aprenden a medida que crecen, maduran y adquieren experiencia en el trato con los demás. Desafortunadamente, muchas personas no continúan aprendiendo y creciendo a medida que envejecen, y muchas personas nunca adquieren la conciencia y las habilidades que necesitan para tener éxito en situaciones sociales, comerciales o profesionales. Está bastante claro que los adultos que carecen de perspicacia y competencia en el trato con los demás pueden lograr mejoras significativas en su estado de Inteligencia Social Emocional como resultado de comprender los conceptos básicos y evaluarse a sí mismos frente a un modelo integral de efectividad interpersonal. Tener fluidez en el lenguaje de las emociones nos ayuda a mantener nuestras relaciones tanto a nivel personal como profesional. La inteligencia emocional puede empoderar la mente y hacernos felices y contentos.

En el proceso de identificación y entrenamiento en Habilidades de Inteligencia Social Emocional, las herramientas de autoreferencia y reporte tienen 3 niveles (Makri y Botsari 2001):

Nivel de conocimiento: "Soy consciente de mis emociones en el momento que las experimento »

Nivel social: "Soy bueno entendiendo cómo se sienten otras personas"

Nivel práctico: "Tengo un problema para controlar mis emociones, por ejemplo, mi ira"

El aprendizaje socioemocional se refiere al proceso a través del cual todos los jóvenes y adultos adquieren y aplican los conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar identidades saludables, manejar las emociones y lograr metas personales y colectivas, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y mantener relaciones de apoyo. relaciones y tomar decisiones responsables y solidarias. El desarrollo del modelo está fuertemente ligado al proyecto CASEL (<https://casel.org/>).

El modelo CASEL aborda cinco áreas de competencia amplias e interrelacionadas (Fig.9):

- Autoconciencia: Reconocer y percibir emociones; comprender sus propias fortalezas, necesidades y valores; autoeficacia
- Autogestión: control de impulsos y manejo del estrés, automotivación y disciplina, establecimiento de metas y habilidades organizacionales
- Conciencia social: capacidad de aceptar la perspectiva de los demás; Empatía; Acoger la diversidad: respeto por los demás
- Habilidades de relación: comunicación; compromiso social; Construir relaciones; Trabajo cooperativo; negociación, resolución de conflictos; Ofrecer y dar ayuda
- Toma de decisiones responsable: identificación de problemas y análisis de situación; Solución de problemas; Evaluación y reflexión: responsabilidad personal, moral y ética (Casel, 2020).



Figura 9: Marco SEL identificado por CASEL como Rueda CASEL

Fuente inmediata: <https://casel.org/casel-sel-marco-11-2020/>

A .6. Terreno común de diferentes conceptos.

Habiendo estudiado a fondo la literatura, podemos concluir que, aunque existen varias teorías y modelos diferentes para los diferentes términos que usamos en nuestro estudio (competencia socioemocional, competencia emocional, competencia social, competencia intercultural), identificamos similitudes, superposiciones y especificidades. Además, los modelos y la literatura relevante muestran que la inteligencia emocional y la inteligencia social se pueden aprender y, por lo tanto, el "aprendizaje social y emocional" (SEL) tiene sentido y vincula los modelos a los métodos para el desarrollo de tales habilidades (Weber et al. 2022).

Por lo tanto, nuestra intención en este informe es integrar todos los modelos en un marco común, que será la base para la capacitación del proyecto InterCLab. Bajo este contexto, comparamos los modelos presentados (figura 10 y tabla 1) e identificamos superposición y especificidad.

Emotional skills

Social Skills

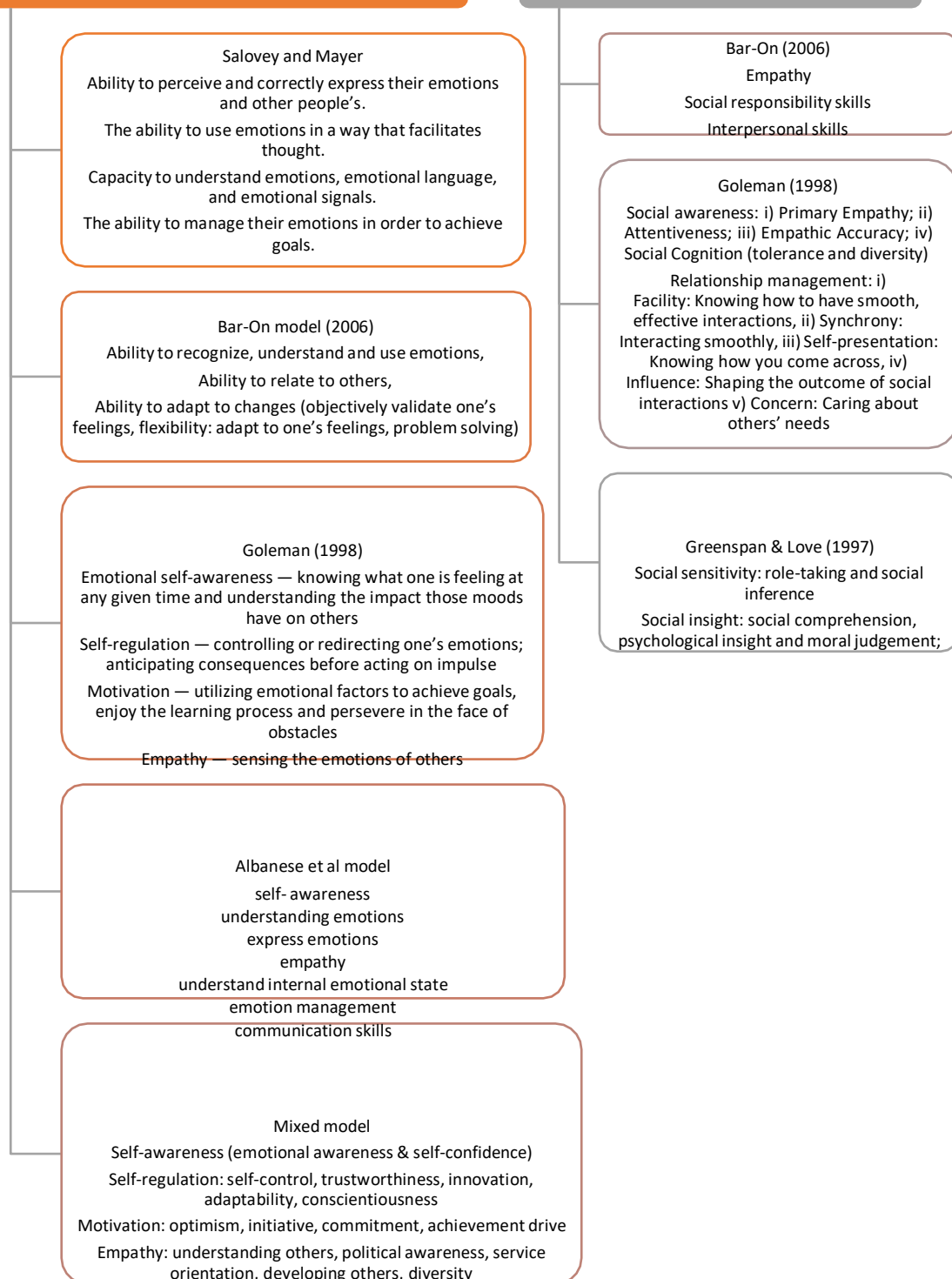


Figura 10: Visión general de los modelos teóricos de Habilidades socioemocionales

Tabla 1: Terreno común en diferentes modelos

Habilidades básicas	Dimensiones
Habilidades Emocionales	<ul style="list-style-type: none"> ● Conciencia emocional ● Autorregulación ● Motivación ● Adaptabilidad ● Empatía: sentir las emociones de los demás.
Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> ● Empatía ● Habilidades de responsabilidad social/percepción y comprensión social/tolerancia/diversidad/habilidades interculturales ● Atención/preocupación social ● Habilidades interpersonales: Influencia, Comunicación, Gestión de conflictos, Trabajo en equipo

Teniendo en cuenta los elementos únicos de los diferentes conceptos, evitando la superposición (aunque en algunos casos todavía hay superposición), intentamos concluir en un esquema más claro y concentrado (tabla 2). En este punto, debemos enfatizar que la competencia intercultural se ha identificado como una subescala de la competencia social y, por lo tanto, no se presentará como una dimensión principal independiente. Por lo tanto, nuestro esquema consta de los dos conceptos principales con sus dimensiones:

- a. Competencia/habilidades emocionales
- b. Competencia social/habilidades (la competencia intercultural se incluye en esta categoría)

Tabla 2: Esquema de Competencias Socioemocionales InterCLab

Habilidades básicas	Dimensiones
Habilidades Emocionales	<p>I. Habilidades de manejo de emociones.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Comprensión de las emociones</i> : Habilidad para comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizar las emociones de una manera que facilite el pensamiento. b. <i>Autoconciencia emocional</i> : Habilidad para percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno está sintiendo en un momento dado y comprender el impacto de esos estados de ánimo en los demás c. <i>Autocontrol emocional</i> : regular e influir en las propias emociones para motivarse, lograr metas y lidiar con el estrés/controlar o redirigir las propias emociones

	<p><i>d. Adaptabilidad:</i> Capacidad para adaptarse y ajustar el sentimiento y el pensamiento propios a nuevas situaciones y para resolver eficazmente problemas de carácter personal e interpersonal.</p>
<p>Habilidades sociales</p>	<p>II. Empatía: Habilidad para percibir y expresar correctamente las emociones de los demás, comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás y tomar la perspectiva de los demás.</p> <p>III. Habilidades de gestión de relaciones.</p> <p><i>a. Colaboración/trabajo en equipo:</i> habilidad para construir y manejar relaciones, para dar y aceptar ayuda, y para formar acuerdos de cooperación.</p> <p><i>b. Resolución de conflictos y negociación :</i> capacidad para abordar malentendidos, conflictos de valores y recursos de manera constructiva.</p> <p><i>c. influencia</i> para comprender las propias fortalezas y valores y convencer/persuadir a otras personas</p> <p>IV. Atención/escucha activa: capacidad para escuchar y centrarse en otras personas, para dirigir la atención hacia las necesidades, sentimientos y cogniciones de los demás y para permanecer atento incluso cuando se está angustiado.</p> <p>V. Habilidades de responsabilidad social</p> <p><i>a. Diversidad y habilidades interculturales:</i> Capacidad para comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones.</p> <p><i>b. Tolerancia :</i> Capacidad para comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.</p> <p><i>c. Preocupación social :</i> Expresar preocupación por todo tipo de personas.</p>

c. MÉTODOS DE ENTRENAMIENTO EXISTENTES

Según la literatura, existen muchos métodos diferentes para el entrenamiento de la competencia social y emocional, que tienen diferentes orígenes y antecedentes. En cuanto al entrenamiento de las habilidades sociales, los métodos de entrenamiento conductual resultan más atractivos y efectivos, mientras que para las habilidades emocionales se indican los métodos que se centran en la reflexión y la introspección.

Teniendo en cuenta los métodos implementados para la formación socioemocional tal como fueron presentados en la literatura, en esta sección presentamos los métodos más representativos sobre la mejora de las habilidades socioemocionales, que serán la base para el desarrollo del programa de formación Interclab.

a. Métodos de entrenamiento de habilidades emocionales

Tal como se define en la literatura, existen varios métodos para mejorar las habilidades de manejo de las emociones, categorizados en métodos cognitivos, combinación de métodos cognitivos y conductuales, juego de roles, atención plena y supervisión.

a. Métodos orientados a la cognición

Dentro de los métodos de orientación cognitiva primaria, definimos el uso de cuestionarios y el modelo ABC. Los cuestionarios se pueden utilizar en la formación con profesionales y se centran en los pensamientos derivados de las emociones mientras estimulan la reflexión (ver Cuestionario de Competencia Emocional, EKF, Rindemann, 2009).

El Modelo ABC de Albert Ellis (Ellis, 1991) es también otra herramienta basada en el entrenamiento cognitivo y la reflexión. Su nombre hace referencia a los componentes del modelo, donde la letra A significa Adversidad o evento activador, la letra B para tus creencias sobre el evento y la letra C para las Consecuencias, que incluye tu respuesta conductual o emocional.

La idea básica es que “nuestras emociones y comportamientos (C: Consecuencias) no están directamente determinados por los eventos de la vida (A: Eventos Activadores), sino por la forma en que estos eventos son procesados y evaluados cognitivamente (B: Creencias). En este método, el enfoque principal está en la conexión entre B y C y las respuestas conductuales o emocionales y las creencias automáticas que podrían estar detrás de ellas.

b. Métodos cognitivos y conductuales.

Los enfoques cognitivo-conductuales para el manejo/regulación de las emociones se basan en la idea de que las emociones son una experiencia humana universal que

guía el comportamiento y guía el cambio (Greenberg y Johnson 1988). Según Greenberg (2004), tres principios guían el trabajo efectivo con las emociones:

1. Aumentar la conciencia de la emoción antes de pasar a los siguientes objetivos;
2. Mejorar la regulación de las emociones, lo que significa aprender a regular y **hacer frente a las emociones difíciles o intensas** y,
3. Transformar una emoción desadaptativa en adaptativa (Greenberg, 2004)

Además, la terapia cognitivo-conductual (TCC) generalmente incluye los siguientes pasos:

- **Identificar situaciones o condiciones preocupantes en la vida,**
- **Tomar conciencia de los pensamientos, emociones y creencias sobre estos problemas/situaciones** (diálogo interno, interpretación del significado de una situación y creencias sobre uno mismo, otras personas y eventos),
- **Identificar pensamientos negativos o inexactos** , y
- **Remodelar el pensamiento negativo o inexacto.**

Según Endicott, Bock y Mitchell (2001), para mejorar el manejo de las emociones, las personas deben aprender a reconocer patrones básicos, estar atentos a sus propias emociones, diferenciar emociones, identificar emociones de diferentes fuentes, identificar emociones y necesidades sociales de los demás. Las técnicas importantes incluyen **la adopción de roles, el juego de roles y la experimentación con dilemas hipotéticos.**

Además, Nelis et al. (2009) propusieron un entrenamiento centrado en un concepto definido de inteligencia emocional. El diseño de la capacitación se basó en el modelo de cuatro ramas de Mayer y Salovey: (1) percepción, valoración y expresión de la emoción; (2) facilitación emocional del pensamiento; (3) comprender y analizar las emociones; (4) regulación reflexiva de la emoción” “El contenido de cada sesión se basó en conferencias breves, **juegos de roles , discusiones grupales , trabajos de dos personas y lecturas** . A los participantes también se les proporcionó un **diario personal** en el que tenían que informar diariamente . una experiencia emocional" (Nelis et al 2009, p 38).

Hayes et al. (2004) afirman que la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) es una intervención cognitivo-conductual destinada a ayudar a las personas a aceptar los sentimientos y experiencias por las que atraviesan. Con respecto a la forma en que las personas reaccionan, ACT ayuda con la aceptación, la decisión de hacer cambios

y el cumplimiento de ese compromiso. No significa resignarse a sus circunstancias o ceder a donde el dolor lo suele llevar. Simplemente significa que en lugar de luchar para deshacerse de los pensamientos y sentimientos o reducirlos, es mejor aceptarlos. El objetivo de ACT es crear flexibilidad psicológica, que incluye 1) la capacidad de estar psicológicamente presente (es decir, consciente y comprometido con la experiencia) y 2) la capacidad de dirigir el comportamiento para servir a los valores significativos de la vida. Esto se logra a través de seis procesos centrales: a. *Contacto con el momento presente*, b. *Aceptación de sentimientos desagradables*, c. *Defusión cognitiva*, d. *Tomar perspectiva/observarse a sí mismo*, manteniendo una distancia del pensamiento fusionado, e. *Aclaración de valores*, y f. *Acción comprometida*: comportamiento manifiesto al servicio de los valores.

Además, **los ejercicios experienciales** juegan un papel importante en los métodos cognitivo-conductuales porque permiten a las personas involucrarse activamente en el proceso de aprendizaje. Experimentar lo que se enseña puede tener un impacto positivo en las dificultades emocionales y de conducta. Estos ejercicios ayudan a las personas y a los consejeros a saber cómo reaccionar o afrontar determinadas situaciones (Pasco et al., 2012).

c. *Toma de roles y juego de roles*

La asunción de roles y los juegos de roles también pueden resultar útiles para comprender las emociones, aumentar la conciencia y, de esa manera, desarrollar habilidades para el manejo de las emociones. Se pueden utilizar para identificar emociones, aprender a reconocer patrones básicos y prestar más atención a las propias emociones. Además, pueden resultar beneficiosos en la toma de perspectiva para comprender las emociones de los demás y expresarse.

d. *Atención plena*

Las técnicas de atención plena se pueden usar solas o combinadas con las técnicas antes mencionadas, según la situación en cuestión. Una técnica de autoconciencia (mindfulness) se describe en Endicott, Bock y Mitchell (2001), donde el autocontrol se utiliza como una herramienta para reflexionar sobre cómo alguien identifica sus propias emociones, las emociones de los demás y la expresión de esas emociones. La autoconciencia también se combina con el entrenamiento cognitivo-conductual en Pfingsten (1991) como parte del entrenamiento de competencia social que apunta a un mayor autocontrol emocional a través de la relajación emocional y somática.

e. Supervisión

Cuando los problemas de los clientes se asemejan a las propias experiencias de los empleadores o profesionales (p. ej., de la infancia), pueden sentir un "bloqueo" en la sesión (Timm y Blow, 1999) o percibir la información del cliente de manera sesgada (Lum, 2002). Los profesionales deben ser conscientes de cómo pueden surgir sus propios problemas en el asesoramiento, mantener una práctica ética y evitar consecuencias inadvertidas, incluidas intervenciones ineficaces (Timm y Blow 1999).

La supervisión es un método apropiado para abordar la emocionalidad del profesional en respuesta al cliente. La supervisión tiene como objetivo identificar cómo el profesional puede manejar o usar esas emociones en el futuro con el cliente. Los supervisores actúan como una base segura para que los profesionales que trabajan entiendan y reconozcan su emotividad. Es importante que el supervisor sea capaz de manejar y abordar de manera efectiva la emotividad en la relación supervisor-supervisado (Hill, 1992).

Según un metaanálisis de métodos utilizados para mejorar las habilidades de manejo de emociones (Webb et al. 2012), las mejores formas de lidiar con las emociones resultaron ser la reevaluación del estímulo emocional (reinterpretar el contexto de la causa de la emoción, es decir, imagine que un evento negativo tuvo un resultado positivo), reevaluación a través de la toma de perspectiva (modifique el impacto del estímulo emocional adoptando una perspectiva más o menos objetiva, es decir, imagine estar en la situación descrita o se le pide que vea el estímulo como observadores independientes) y distracción activa (dirigida a pensar en algo positivo o neutral que no está relacionado con la emoción focal o el estímulo emocional) (Webb et al. 2012).

b. Métodos de entrenamiento de habilidades sociales.

Entre los métodos que se han implementado hasta ahora para mejorar la competencia social, los representativos se dividen en 5 categorías: a. cognitivo conductual, b. conductual-experiencial, c. cognitivo – juego de roles, d. autoconciencia y reflexión, e. atención plena,

a. Métodos cognitivos conductuales

Las técnicas conductuales cognitivas podrían ayudar a los alumnos a "revisar" algunos de sus pensamientos, actitudes, creencias y comportamientos para resolver problemas y prevenir o negociar un conflicto (Ellis, 1973). Desde esta perspectiva, el

practicante trata de ayudar al cliente a deshacerse de las ideas irracionales y reemplazarlas por otras lógicas (Malikiosi-Loizou, 1989).

Para lograr lo anterior, sigue un procedimiento específico:

- Desarrollar un clima de confianza;
- Revelar creencias irracionales y ayudar a los clientes a ser plenamente conscientes de ellas;
- Muéstreles cómo estas ideas irracionales crean problemas;
- Ayude a los clientes a cambiar estas creencias irracionales y hablar con ellos mismos;
- Anímelos a aplicar estos nuevos conceptos.

Este procedimiento también puede aplicarse en el proceso de orientación profesional. Las actitudes, creencias y vacilaciones de los clientes pueden afectar el resultado de la consejería e incluso producir un ambiente de conflicto. Desde el principio, los profesionales deben poder detectar tales problemas y moderar su comportamiento en consecuencia. Sobre la base de la confianza y la honestidad, la escucha activa y la comunicación, los profesionales pueden persuadir a los clientes para que sigan el procedimiento mencionado anteriormente y lleguen a un consenso.

b. Enfoques conductuales: métodos experienciales

Las habilidades sociales, como la competencia intercultural, la diversidad, la tolerancia, las habilidades de gestión de relaciones se pueden desarrollar a través de **actividades conductuales**, como la exploración del individuo con las artes, actividades experienciales o de toma de perspectiva.

Además, los profesionales pueden beneficiarse en gran medida de las *actividades experienciales*. Una actividad experiencial es aquella que obliga al "aprendiz" a utilizar el material y experimentarlo en lugar de simplemente aprenderlo. Se pueden encontrar ejemplos de tales actividades en Laszloffy y Habekost (2010) y se describen a continuación:

- Participar en un evento (social, político o religioso) donde el sujeto es minoritario;
- Exponerse a una religión a la que tuvieron algunas reacciones negativas al asistir a un servicio y hablar con uno de los miembros;
- Caminar con un alfiler de arcoíris y tomarse de la mano con alguien del mismo género;
- Cumplir el rol del género opuesto por un día, incluyendo: cómo caminan, se visten y hablan;
- Participar en una clase con los ojos vendados y confinarse a una silla de ruedas durante cuatro horas;

Finalmente, *la toma de perspectiva* desafía a las personas a ponerse en el lugar de otra persona. Los estudios muestran que la toma de perspectiva puede generar empatía y mejorar el comportamiento de los participantes no solo hacia el grupo

objetivo sino también hacia todos los grupos marginados. Con solo escribir unas pocas oraciones que imaginen los distintos desafíos que podría enfrentar una minoría marginada, se pueden mejorar las actitudes a favor de la diversidad y las intenciones de comportamiento hacia estos grupos (Lindsey et al., 2015). Las investigaciones muestran que cuando las personas participan activamente en la toma de perspectiva, es más probable que sientan empatía con los objetivos de la toma de perspectiva, lo que incluye sentirse preocupados por sus desgracias (Betancourt, 1990), comprender o identificarse con sus experiencias (Egan, 1990).), sentirse positivo acerca de sus logros (Aron, Aron, Tudor y Nelson, 1991) y querer ayudar o participar en otros comportamientos prosociales (Batson et al., 2002). En consecuencia, los sentimientos empáticos conducen a una mayor preocupación por el bienestar de los demás; como tal, es más probable que una persona tenga actitudes positivas hacia los demás que las personas que no sienten empatía (Madera et al., 2012).

c. Métodos cognitivos: juego de roles

El juego de roles es un método de entrenamiento cognitivo que se utiliza en una amplia variedad de contextos y áreas de contenido (Rao & Stupans, 2012). Esencialmente, es la práctica de hacer que los alumnos asuman roles específicos, generalmente aquellos en los que no están familiarizados, y los representen en un escenario basado en casos con el fin de aprender el contenido del curso o comprender "conceptos complejos o ambiguos" (Sogunro , 2004). Interpretar el papel es un método para representar formas específicas de interactuar con otros en una situación imaginaria (Byrne, 1986) y para promover la interacción entre los alumnos y aumentar la motivación (Ladousse, 1995). Además, Budden (2006) dice que el juego de roles es una actividad de hablar cuando te pones en otra persona o te pones en una situación imaginaria.

Cuando los alumnos toman las habilidades que han aprendido en teoría y las ponen en práctica, se crea un vínculo cognitivo más profundo con el material, lo que les facilita el aprendizaje (Johnson & Johnson, 1997). Finalmente, usar el juego de roles como herramienta de capacitación ayuda a los alumnos a cambiar comportamientos y utilizar las mejores prácticas en entornos del mundo real (Beard, et. al., 1995).

A través del juego de roles, los alumnos pueden mejorar sus habilidades de escucha activa y empatía, ya que pueden practicar las técnicas aprendidas y pueden asumir el papel de otra persona que toma su perspectiva al ver las situaciones de la vida. Al participar en el juego de roles, los alumnos aplican su conocimiento a un problema determinado, reflexionan sobre los problemas y los puntos de vista de los demás, ilustran la relevancia de las ideas teóricas colocándolas en un contexto del mundo real e ilustran la complejidad de la toma de decisiones (Pavey y Donoghue, 2003)

d. Autoconocimiento y reflexión

La autoconciencia y la **reflexión** pueden servir para identificar nuestras propias emociones y las emociones de los demás. La autoconciencia y el autocontrol sirven para comprender nuestras propias experiencias y emociones, lo cual es un primer e importante paso para desarrollar la empatía y lograr la sensibilidad cultural y de diversidad. Esto requiere compromiso y voluntad personal. Las herramientas de autocontrol, como escribir un diario, pueden resultar útiles para mejorar las habilidades sociales.

e. Atención plena

Según la investigación empírica, las técnicas de atención plena mejoran la sintonía personal y proporcionan autorregulación atencional y emocional. Por lo tanto, pueden resultar beneficiosos para cultivar la empatía. Como ejemplo, se ha demostrado que un tipo de meditación de atención plena llamada meditación de bondad amorosa (LKM) aumenta los niveles de empatía cognitiva en estudiantes de consejería de nivel de maestría (Leppma & Young, 2016).

Además, la atención plena puede hacer que el individuo sea un oyente activo más eficaz, ya que se centra en la importancia de la atención y la orientación actual (en lugar de ensayar una respuesta). Shapiro y Mariels (2013) sugirieron que la atención consciente, que se captura con la observación, la actuación consciente, debería predecir la escucha activa porque la atención consciente alienta al oyente a orientarse hacia la otra persona y permanecer presente. Como una capacidad metacognitiva que afecta distalmente el comportamiento, la atención consciente alienta a las personas a reconocer no solo su propio estado afectivo en el momento presente, sino que también las orienta hacia estímulos contextuales momentáneos de una manera curiosa, abierta y de aceptación (Bishop et al., 2004).). Estas características de atención plena deberían influir en la escucha activa, que requiere que la persona preste atención a los estímulos contextuales para comprender la información y responder de manera efectiva a la otra persona.

Además, se ha demostrado que el mindfulness social juega un papel vital en la interacción interpersonal y las relaciones de equipo (Van Doesum, Van Prooijen, Verburgh, & Van Lange, 2016). Así, el mindfulness social representa una nueva perspectiva sobre los comportamientos cooperativos, que se refieren a la resistencia del interés propio de los individuos para maximizar el interés colectivo (Van Vugt, Snyder, Tyler, & Biel, 2000).

En el comportamiento socialmente consciente, el conductor respeta y protege la opción del receptor en la interacción interpersonal, lo que ayuda a generar confianza entre dos extraños (Declerck et al., 2013). Los estudios han indicado que la confianza es un mecanismo crucial que promueve comportamientos cooperativos (Irwin, Edwards y Tamburello, 2015; Parks et al., 2013), especialmente cuando las personas se encuentran con conflictos de intereses (Balliet y Van Lange, 2013). Como

ilustraron Van Lange y Van Doesum (2015), la plena conciencia social promueve una relación cercana y facilita la interacción interpersonal. Los comportamientos socialmente conscientes son de vital importancia para mejorar y construir relaciones interpersonales e íntimas.

d. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CAMPO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES SE Y LA RELEVANCIA DE LOS MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

a. *Importancia de las competencias socioemocionales para empleadores y/o profesionales que trabajan con grupos de migrantes*

Con el fin de captar la opinión de nuestro grupo objetivo (empleadores y profesionales que trabajan con grupos de inmigrantes) sobre el papel de las habilidades socioemocionales en su práctica diaria con los inmigrantes, la asociación llevó a cabo grupos focales nacionales. En cada grupo focal se pidió a los participantes que respondieran a preguntas predefinidas y se escribieron sus respuestas. En total, recopilamos 35 respuestas de 5 países diferentes: Alemania, Grecia, Italia, Portugal y España.

Según las respuestas (tabla 3, fig. 11) parece que todas las habilidades socioemocionales presentadas se consideran importantes para alguien que trabaja con grupos de migrantes. En general, la resolución de conflictos (3,89), el control emocional, la adaptabilidad y la diversidad (3,80) se consideran de máxima importancia. Sin embargo, la importancia de las otras habilidades no fue significativamente menor.

Tabla 3: Importancia de las habilidades socioemocionales para los profesionales que trabajan con grupos de migrantes

Habilidad	mínimo	máx.	METRO	Estándar
La resolución de conflictos	2,00	4,00	3,89	0,40
control emocional	3,00	4,00	3,80	0,41
Adaptabilidad	2,00	4,00	3,80	0,41
Diversidad	2,00	4,00	3,80	0,53
Tolerancia	1,00	4,00	3,77	0,65
Colaboración	2,00	4,00	3,74	0,51
Empatía	2,00	4,00	3,71	0,52
Interés social	2,00	4,00	3,71	0,52
Atención/escucha activa	2,00	4,00	3,66	0,59
Entendiendo las emociones	3,00	4,00	3,60	0,50
Conciencia de sí mismo	2,00	4,00	3,40	0,50
Influencia	2,00	4,00	3,23	0,69

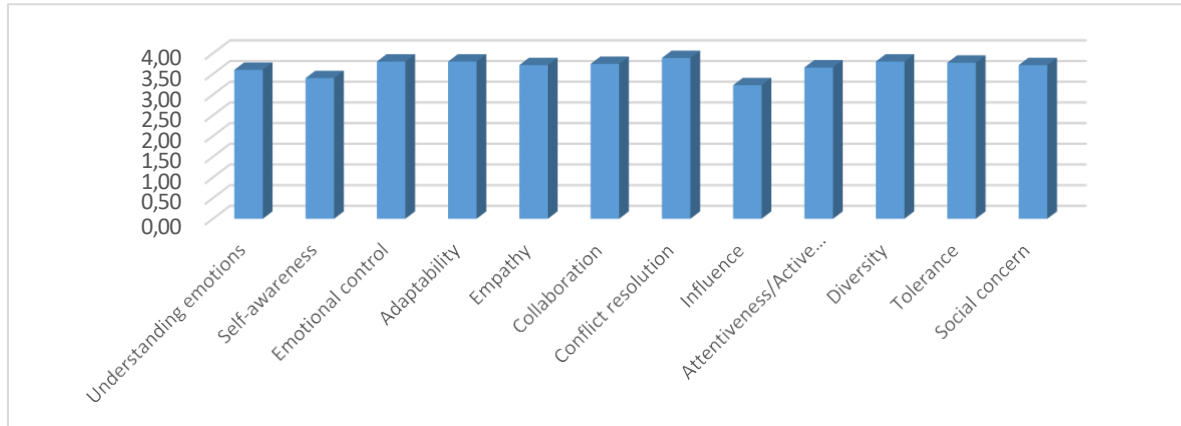


Figura 11: Importancia de las habilidades socioemocionales para los profesionales que trabajan con grupos de migrantes

A la pregunta de si hay alguna otra habilidad que consideren importante para trabajar con grupos de migrantes, las respuestas que obtuvimos se resumen de la siguiente manera:

- habilidades mentales
- Resiliencia
- Dedicación
- Habilidades duras: conocimientos jurídicos
- Conocimiento de la cultura del otro/transmisión de la cultura del país

La resiliencia es parte del control emocional y el conocimiento de la cultura del otro puede ser parte de la habilidad de diversidad.

Sobre la base de estos hallazgos, podemos concluir con seguridad que las 12 habilidades y subhabilidades que se definieron en A1 como las principales habilidades socioemocionales juegan un papel importante en la práctica diaria de los empleadores y profesionales que trabajan con inmigrantes. y combinado con habilidades duras, como el conocimiento legal y el conocimiento de la cultura de otros países, podría hacer que un profesional sea efectivo en su trabajo con grupos de inmigrantes.

b. Relevancia de los métodos de entrenamiento para el aprendizaje y desarrollo de habilidades socioemocionales

En consecuencia, como parte de la encuesta de campo en A2, llevamos a cabo grupos focales nacionales utilizando un cuestionario estructurado para preguntar a los profesionales que trabajan con inmigrantes sobre su opinión sobre la importancia de los métodos presentados para aprender/mejorar las habilidades socioemocionales.

Las 35 respuestas se muestran en la tabla 2 y la figura 2.

Tabla 4: Relevancia de los métodos para mejorar las habilidades socioemocionales

Método	mínimo	máx.	METRO	Estándar
Toma de roles	2,00	4,00	3,60	0,65
Métodos cognitivo-conductuales	2,00	4,00	3,46	0,66
Métodos conductuales	2,00	4,00	3,37	0,55
métodos cognitivos	2,00	4,00	3,31	0,58
Reflexión	1,00	4,00	3,09	0,66
Atención plena	1,00	4,00	3,09	0,70
Supervisión	2,00	4,00	3,06	0,84

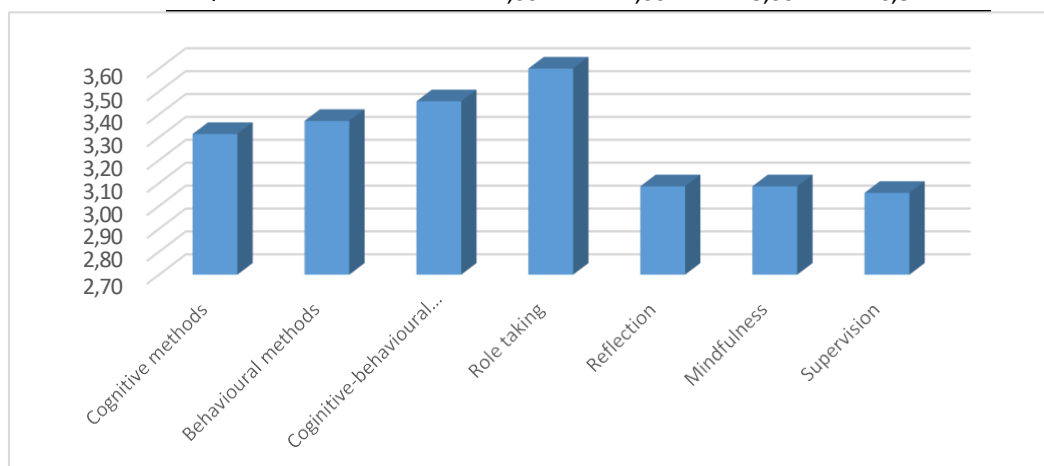


Figura 12: Relevancia de los métodos para mejorar las habilidades socioemocionales

En promedio, los siete tipos de métodos identificados se consideran relevantes o muy relevantes. Sin embargo, hay diferencias. La mayor relevancia se atribuye a los métodos que contienen la asunción de roles, mientras que en segundo lugar se encuentran los métodos que combinan prácticas cognitivo-conductuales.

El hallazgo de que los profesionales señalaron los métodos que incluyen el juego de roles y la combinación de técnicas socioemocionales se puede atribuir al hecho de que estos métodos son comunes y bien conocidos en las capacitaciones y pueden poner a los capacitados en contacto con situaciones reales, que en otros casos que no tendrían la oportunidad de tener. La reflexión, el mindfulness y la supervisión tienen puntuaciones más bajas, pero incluso en este caso se consideran relevantes para la mejora de las competencias socioemocionales.

Sin embargo, observamos diversas diferencias específicas de cada país en vista de la relevancia de los métodos en la mejora de las habilidades socioemocionales. Más concretamente, los métodos conductuales aparecían como muy relevantes en España, tan relevantes y muy relevantes en el resto de países, a excepción de Alemania, donde tuvimos una persona que votó por menos relevante (fig. 3).

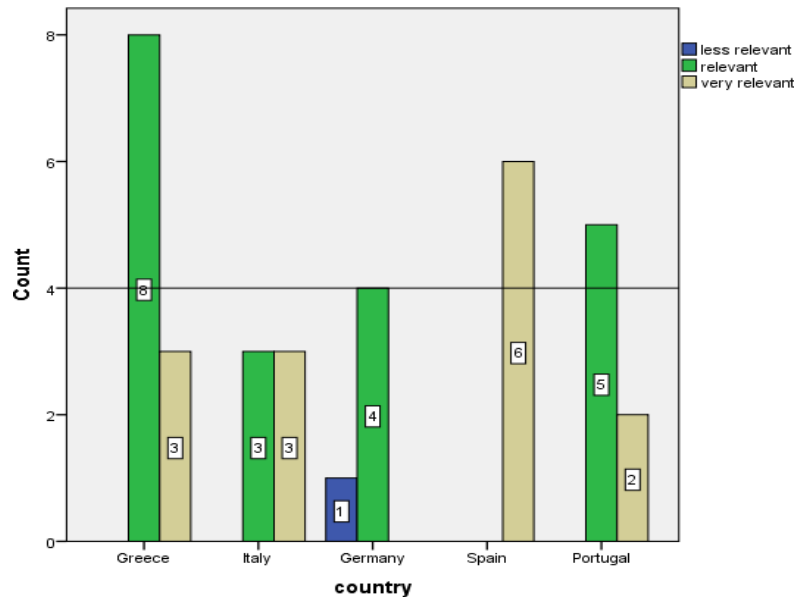


Figura 13: Relevancia de los métodos conductuales por país

La adopción de roles parece ser relevante y muy relevante en todos los países, excepto en Alemania, donde 3/5 votaron por menos relevante (fig. 4).

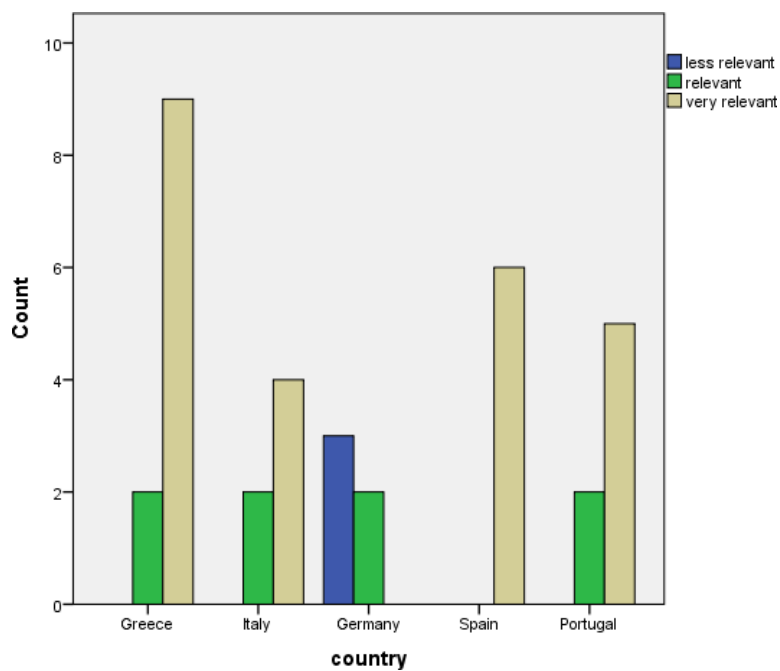


Figura 14: Relevancia de los métodos de asunción de roles por país

En consecuencia, para los métodos que combinan prácticas cognitivas y conductuales, los empresarios italianos, griegos y portugueses creen que son relevantes o muy relevantes, mientras que para España y Alemania también hay votos para los menos relevantes (fig5).

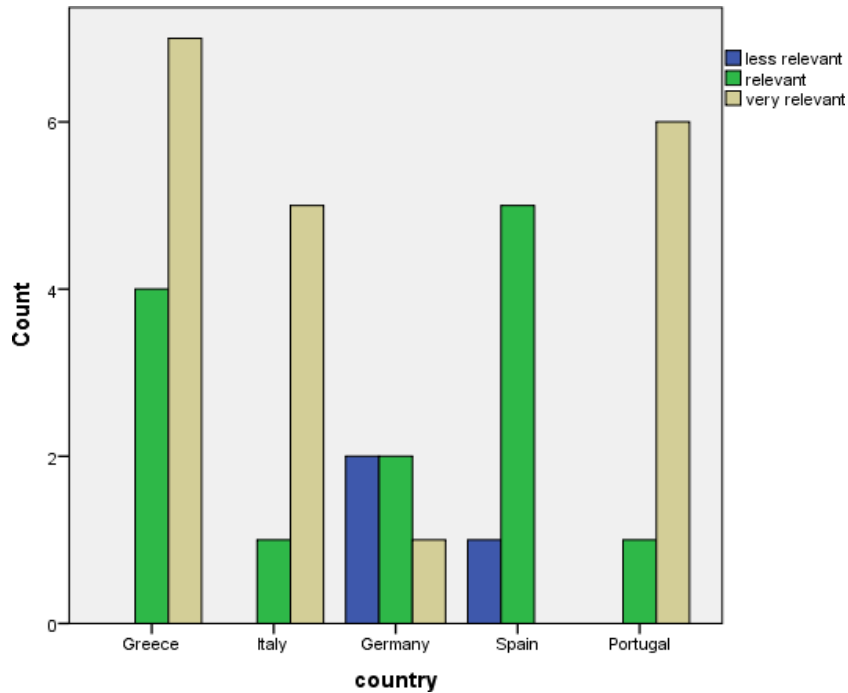


Figura 15: Relevancia de los métodos, incluida la combinación de prácticas cognitivas y conductuales por país

Finalmente, en el caso de la supervisión, también tuvimos diferencias específicas por país, ya que en Grecia e Italia la mayoría de los participantes afirmó que es menos relevante, mientras que en Alemania y Portugal creen que es relevante o muy relevante y en España todos los empleadores afirman que es muy relevante (fig6).

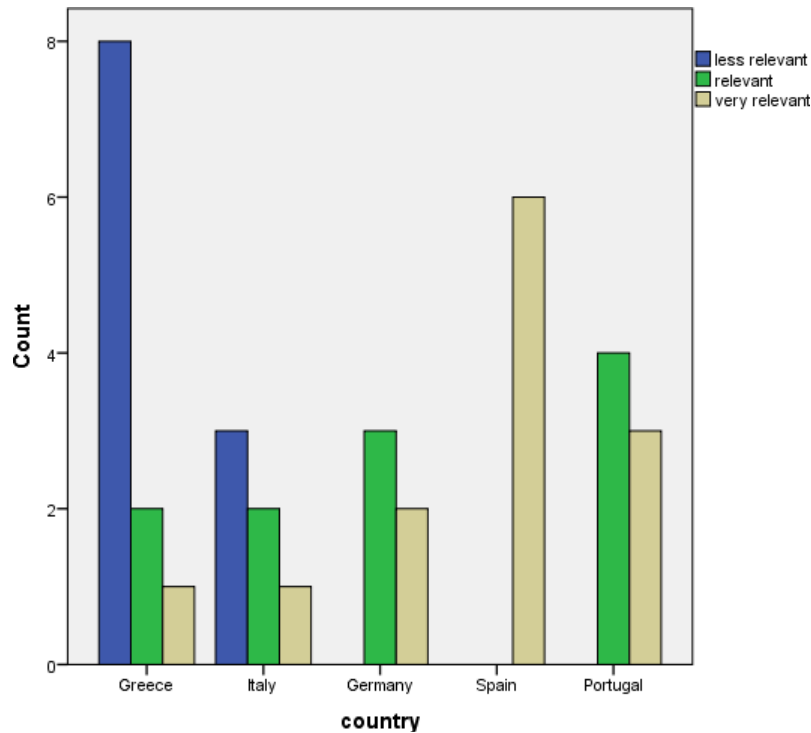


Figura 16: Relevancia del método de supervisión por país

Tomando en consideración los resultados de campo sobre los métodos que los empleadores/profesionales consideran relevantes para el mejoramiento de las habilidades socioemocionales, podemos concluir que en la capacitación de Interclab podríamos aprovechar e incluir actividades basadas en todos los métodos mencionados. Aunque podríamos adaptar el contenido de la formación según las preferencias de los países y proponer por ejemplo más actividades de mindfulness para España y Alemania y menos para Grecia e Italia, etc.

e. MEJORES PRÁCTICAS- PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES A EMPLEADORES-PROFESIONALES EN CONTEXTOS NACIONALES

Los socios del proyecto Interclab han identificado varios programas implementados en sus contextos nacionales y dirigidos a profesionales hacia la mejora de sus competencias socioemocionales.

Más específicamente:

Alemania:

Existe una amplia gama de ejemplos de mejores prácticas en Alemania. En nuestro informe vamos a presentar los cinco ejemplos de mejores prácticas que podrían servir de inspiración a nuestro equipo de proyecto para desarrollar el programa de formación de Interclab para empresarios y profesionales.

1: Instituto Goethe

<https://www.goethe.de/es/spr/kup/b2b/ikt.html>

- ofrece formación intercultural para empresas
- como entrenamiento grupal o individual
- adaptado a la cultura respectiva
- con soporte de seguimiento a pedido Mejores Prácticas

2: FLAM – Siéntete como un migrante – enfoque multicultural en la enseñanza

<http://www.flamproject.eu/?id=1>

Proyecto desarrollado en el Programa de Aprendizaje Permanente

- dirigido a desarrollar e implementar el concepto de un enfoque de enseñanza multicultural como una nueva estrategia y método en la enseñanza, a través de la realización de talleres para formadores, profesores y otro personal educativo Mejores Prácticas

3: Programa de formación avanzada "Especialista en Cooperación Internacional"

<https://international.bihk.de/magazin/imgespraech/detail/fortbildung-internationaler-meister-im-januar2022-geht-es-weiter.html>

- Ofrecido por la Cámara de Artesanía

□ En cinco módulos, los participantes amplían las habilidades que ya tienen en su oficio para incluir conocimientos que necesitan para proyectos en el extranjero en el contexto de la cooperación al desarrollo (DC): Es decir, conocimiento de competencia intercultural, conocimiento de formación profesional internacional, gestión empresarial y creación de empresas, así como métodos y herramientas de gestión de proyectos internacionales.

4. Instituto Federal de Educación y Formación Profesional

Los formadores en educación y formación profesional, incluidos aquellos que trabajan en empresas con jóvenes aprendices, pueden encontrar información sobre competencia intercultural, un cuestionario en línea y una guía práctica en el sitio web del "bibb - Bundesinstitut für Berufsbildung" (Instituto Federal de Educación Profesional y Training) titulado "Leitfaden für ausbildende Fachkräfte" (Directrices para formadores).

https://www.foraus.de/de/leitfaden_ausbildende_fachkraefte/foraus_126294.php

5. Cámara de Artesanía

La Cámara de Oficios, dirigida al grupo objetivo de formadores en empresas, ha elaborado una publicación muy detallada denominada "Junge Geflüchtete im Handwerk - Interkulturelle Herausforderungen in der Ausbildung erkennen und meistern" (Jóvenes refugiados en el sector de los oficios especializados: reconocer y dominar los desafíos interculturales en Formación), que tiene como objetivo apoyarles en su trabajo diario con aprendices con antecedentes migratorios. La guía cubre temas como religión, información sobre sistemas escolares de los países de origen de los alumnos, lenguaje corporal, puntualidad y muchos más. La Cámara de Artesanía ofrece otro servicio para su sector: Disponen de personal para apoyar la incorporación de jóvenes de origen migrante al sector de la artesanía con formación de aplicación, servicio de empleo y apoyo individual.

<https://www.hwkno.de/artikel/broschuere-junge-gefluechtete-im-handwerk-interkulturelle-herausforderungen-erkennen-und-meistern-76,0,11230.html>

Grecia:

En **Grecia**, ha habido algunos intentos de brindar capacitación relevante dirigida a los gerentes de recursos humanos y otros profesionales relevantes. **Varios seminarios interesantes.** dirigido a aquellos que están involucrados o trabajan con varios grupos (por ejemplo: ejecutivos de empresas, formadores, educadores, trabajadores sociales, consejeros de carrera, etc.) y desean desarrollar habilidades de inteligencia emocional. El objetivo principal de los seminarios fue que los participantes aceptaran la importancia de las emociones en el lugar de trabajo y cómo usarlas 'inteligentemente' para desarrollar un clima positivo de retroalimentación e interacción. Además, cómo

gestionar las emociones y los sentimientos de los demás con el objetivo de mejorar la comunicación, la colaboración y la eficiencia.

Los Seminarios de Inteligencia Emocional incluyeron los siguientes módulos:

- Introducción / puntos clave
- ¿Qué es la Inteligencia Emocional?
- Desarrollando la Inteligencia Emocional
- Dimensiones de la Inteligencia Emocional
- Cómo reconocer mis emociones (Autoconocimiento)
- Cómo controlar mis emociones (Autocontrol)
- Cómo establecer metas y lograr resultados (Motivación)
- Cómo manejar las emociones de los demás (habilidades sociales)
- comunicación emocional
- Liderazgo Emocional

Otros ejemplos de capacitaciones realizadas en Grecia relacionadas con el desarrollo de la Inteligencia Emocional en el lugar de trabajo incluyen:

1. "Inteligencia emocional"

<https://www.semifind.gr/seminaria/view/Seminario/16179/synaisthimatiki-noimosyni-stin-ekpaideytiki-diadikasia>

El curso de formación de 2 meses está a cargo del Departamento de Finanzas y Banca de la Universidad del Pireo. Está dirigido a ejecutivos y gerentes de empresas, así como a los empleados de recursos humanos. También estaba dirigido a todos aquellos que quieren comunicarse de manera efectiva con otras personas y mejorar continuamente, tanto en lo personal como en lo profesional. El objetivo del seminario es demostrar que el éxito en la vida está entrelazado con lo que ahora se llama: Inteligencia Emocional, es decir, la capacidad de autocontrol, el afán y la perseverancia, el desarrollo de habilidades y la capacidad de descubrir la motivación por uno mismo.

El curso de capacitación se enfoca en el tema de la comprensión de las emociones, lo que ayuda a los trabajadores que tratan con clientes y compañeros de trabajo a lograr sus objetivos personales, comerciales u organizacionales de manera más efectiva. La capacidad de controlar, es decir, de regular, las emociones de otra persona se encuentra en el corazón del arte de las relaciones humanas. Además, la capacidad de empatía -la capacidad de captar los sentimientos de los demás- que ayuda eficazmente en una amplia gama de actividades de la vida, desde las ventas y la gestión en general, hasta las sociales (acción social y política) y familiares (padres, cónyuge, hijos). relaciones).

2. "Inteligencia Emocional y Gestión"

<https://elearning.xrh.unipi.gr/seminar/synesthimatiki-noimosyni/>

El curso de capacitación de 5 meses "Inteligencia emocional y gestión" está a cargo del Centro de capacitación de aprendizaje electrónico de la Universidad Kapodistrian de Atenas. Está dirigido a directores de departamento, ejecutivos de RR.HH. y cualquier ejecutivo de empresa que desee mejorar sus habilidades directivas. Presenta los principios básicos de la Dirección Estratégica y la formulación de la estrategia

empresarial, los principios de la dirección eficaz, las habilidades, la percepción social, las características conductuales del líder, así como las formas de plasmarlas en el entorno laboral. También analiza el desarrollo de las habilidades cognitivas creativas y la relación entre la inteligencia emocional y el éxito profesional, al tiempo que proporciona prácticas de gestión del tiempo y el estrés, así como técnicas de planificación de carrera. El programa concluye con las prácticas de gestión y mejora de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

3. '*Cómo mejorar mi inteligencia emocional*'

<https://www.semifind.gr/seminaria/view/Seminario/11875/pos-na-veltioso-ti-synaisthimatiki-moy-noimosyni>

El curso de capacitación para adultos de 5 semanas basado en el libro "Inteligencia emocional" de Daniel Goleman (1995) fue realizado por el Athens College y dirigido a personas que desean mejorar el equilibrio entre el uso de la percepción y la emoción en sus vidas. El propósito del seminario fue la familiarización teórica y práctica de los participantes con el significado de la Inteligencia Emocional y sus habilidades relacionadas. A los participantes se les presentaron los conceptos básicos de la teoría de Goleman, sus aplicaciones y su uso en la actualidad, y obtuvieron una imagen más clara del nivel de su propia Inteligencia Emocional y las áreas relevantes para mejorar. Los temas cubiertos en el programa incluyeron: habilidades básicas, autoconciencia, autorregulación, comportamientos motivacionales, empatía, habilidades sociales, el arte de la influencia. El seminario combinó teoría y práctica con ejercicios y juegos.

Italia:

En Italia se han implementado varios programas destinados a la mejora de las competencias emocionales, aunque la mayoría de ellos se centran principalmente en entornos escolares. A continuación se presentan las prácticas más relevantes, que podrían ser un punto de partida para nuestro programa de formación.

1. Competencias emocionales y desarrollo individual.

Este curso tiene como objetivo promover el desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes, que representan un conjunto de características individuales que se requieren para obtener un desempeño laboral efectivo. Estas soft skills pueden expresarse en todo puesto de trabajo que las requiera, y se pueden clasificar en tres grupos: habilidades de gestión de acciones, habilidades relacionales y habilidades cognitivas (p. ej., orientación a resultados, iniciativa, adaptabilidad, empatía, liderazgo, gestión de conflictos, persuasión, gestión de equipos). gestión, autoconciencia, autocontrol, reconocimiento de patrones, pensamiento sistémico, comunicación oral, etc.). Este curso lleva a los estudiantes a un viaje emocionante para comprender las propias fortalezas, debilidades y objetivos profesionales, definiendo un plan de desarrollo personal que se utilizará para mejorar el acceso de los estudiantes al mercado laboral. Este curso representa una herramienta de aprendizaje para ser utilizada en cada trayectoria profesional y sector de trabajo. Este curso ha sido

desarrollado por el Centro de Competencia Ca' Foscari (www.unive.it/cfcc), que es el centro de investigación con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas mediante el desarrollo de su cartera de habilidades blandas.

Requisitos previos: este curso está abierto a los estudiantes de programas de maestría (2do ciclo) en todas las disciplinas.

Contenidos: • Las competencias sociales y emocionales y su impacto en el desempeño laboral • Atractores emocionales positivos y Atractores emocionales negativos • El proceso de aprendizaje autodirigido • Definir nuestra vida laboral ideal • Evaluar nuestras competencias • Comprender la retroalimentación que se nos dirige: nuestras fortalezas y debilidades • Sesiones de coaching y Equipos de aprendizaje • Definir un plan de desarrollo personal y nuestro estilo de aprendizaje • Cómo desarrollar competencias • Gestión de recursos humanos basada en competencias: selección, formación y evaluación del desempeño • Detección de competencias: la entrevista de eventos conductuales

Métodos de enseñanza: este curso se caracteriza por metodologías fuertemente interactivas y por una plataforma de aprendizaje en línea donde cada estudiante puede encontrar un conjunto de herramientas avanzadas para la evaluación y retroalimentación individual, así como un conjunto de materiales de aprendizaje. El marco teórico está representado por el modelo de aprendizaje autodirigido, cuyo objetivo es ayudar a los estudiantes a utilizar un método de gestión de su carrera profesional a lo largo de toda su vida laboral. Idioma de enseñanza. italiano

2. ***Habilidades para la vida, inteligencia emotiva e codici di comunicazione umana***
(Habilidades para la vida, inteligencia emocional y códigos de comunicación humana) – Año 2022

Curso de formación en línea de 50 horas dirigido a Docentes y aspirantes a docentes de escuelas, orientadores, educadores, pedagogos, profesionales del sector de la educación, la enseñanza y la orientación sobre los siguientes temas: Habilidades para la vida con base cognitiva y afectivo-relacional; Las habilidades intra e interpersonales; Educación biocéntrica

Organizador/autor: Asnor - Associazione Nazionale Orientatori/ Idioma: Italiano

URL: [https://asnor.it/it-schede-523-](https://asnor.it/it-schede-523-life_skills_intelligenza_emotiva_e_codici_di_comunicazione_umana)

[life_skills_intelligenza_emotiva_e_codici_di_comunicazione_umana](https://asnor.it/it-schede-523-life_skills_intelligenza_emotiva_e_codici_di_comunicazione_umana)

3. ***Intelligenza emotiva (videocorso) (Intelligenza emocional (videocurso))*** – Año 2022

A través de teoría y ejercicios, este curso en línea sobre la aplicación de la Inteligencia Emocional ofrecerá a todos la oportunidad de identificar y explorar herramientas y habilidades técnicas y de percepción para manejar sus propias emociones y las de los demás con confianza y resultados positivos y para desempeñar mejor sus habilidades parentales o ajenas. papel del trabajador de los maestros, educadores, psicólogos.

Organizador/autor: Università Popolare del sociale / Idioma: Italiano

URL directa: <https://www.universitadelsociale.org/it/corsi/categorie/fad-corsi-online/intelligenza-emotiva/>

4. PERlab, “Laboratorio di Psicologia, Emozioni & Ricerca” (“Laboratorio de Psicología, Emociones e Investigación”)

Es un spin-off de la Universidad de Florencia que trabaja en asociación con el Centro de Inteligencia Emocional de Yale para difundir métodos y herramientas innovadores que aplican la Inteligencia Emocional para promover la salud, la seguridad y el desempeño de las personas en Empresas y Escuelas. RULER es un enfoque sistémico de SEL desarrollado en el Centro de Inteligencia Emocional. RULER tiene como objetivo infundir los principios de la inteligencia emocional en el sistema inmunitario de prekínder a 12 escuelas, informando cómo los líderes lideran, los maestros enseñan, los estudiantes aprenden y las familias apoyan a los estudiantes. RULER es un acrónimo de las cinco habilidades de la inteligencia emocional: Reconocer; Comprensión; etiquetado; expresando; regulando

El desarrollo de estas cinco habilidades de RULER se basa en cuatro herramientas principales: The Charter, Mood Meter, Meta-Moment y Blueprint. Estas habilidades y herramientas se presentan a todas las partes interesadas de la comunidad escolar: líderes escolares, maestros, personal, estudiantes y familias. La implementación de RULER comienza con el aprendizaje personal y profesional para líderes y educadores, y continúa con la instrucción en el aula para la participación y educación de los estudiantes y las familias. El RULER Training Institute es el primer paso para llevar RULER a una escuela. Un pequeño equipo de la escuela (un director y dos educadores o profesionales de la salud mental) asiste al instituto, ya sea en persona o en línea. Después de la capacitación, el equipo que asiste recibe capacitación remota y recursos en línea para liderar la implementación de RULER en su comunidad escolar.

5. Formación intercultural para educadores.

El curso InterTrainE se desarrolló como parte de un proyecto financiado por la UE, dirigido por la Universidad Heriot-Watt de Escocia, con 6 socios europeos: Creative Learning Programmes, Edimburgo, Escocia, Instituto Europeo de Educación y Aprendizaje, Rethymno, Creta, Grecia, I Sicomoro, Matera, Italia, Aprendizaje para la Integración, Helsinki, Finlandia, Departamento de Aprendizaje Permanente, Educación y Empleo (KEKAPER), Región de Creta, Grecia, Studio Risorse, Matera, Italia.

El curso ha sido diseñado sobre la base de una extensa investigación realizada que incluye: a) investigación documental sobre las teorías, modelos y estudios de casos que sustentan la educación de adultos migrantes; b) un análisis de necesidades sobre formación intercultural para educadores de adultos migrantes, que consistió en cuestionarios en línea y entrevistas presenciales con educadores y estudiantes migrantes en todos los países socios; c) una investigación al estilo de 'investigación de mercado' de los cursos de capacitación disponibles en todos los países socios para garantizar que nuestro curso tenga valor agregado y no duplique las ofertas

disponibles. Diseñamos el currículo de InterTrainE sobre la base de estos hallazgos de investigación. <http://intertraine.eu/outputs>

El curso de InterTrainE está dividido en 4 Módulos y cada Módulo consta de 4 unidades: Módulo 1: Antecedentes Teóricos, Principios y Conceptos Básicos; Módulo 2: Competencias Interculturales en el Contexto de la Migración; Módulo 3: Prácticas de educación de adultos en contextos interculturales; Módulo 4: Impacto y ciudadanía global. Enlace: <https://intertraine.eu/moodle/>

6. "Directrices para la inclusión laboral de las personas refugiadas y solicitantes de asilo - ReInclusión".

Este proyecto tiene como objetivo desarrollar metodologías y herramientas innovadoras dirigidas a operadores de servicios de inserción social y laboral de solicitantes de asilo o titulares de Protección Internacional que desarrollan sus actividades en los Centros SPRAR del Sistema de Protección para Solicitantes de Asilo y Refugiados, puedan operar en un manera efectiva con los inmigrantes a cargo.

Enlace: <https://reinclusion.eu/>

Grupo objetivo: Docentes/educadores (sector público o privado), personal docente y académico, estudiantes y graduados de educación, autónomos y cualquier persona interesada en la educación intercultural, sociólogos y trabajadores sociales, psicólogos, profesionales y operadores que trabajan con refugiados/migrantes, padres, etc.

Modo de Entrega: E-learning

Duración del proyecto: septiembre de 2016 - agosto de 2019. Los cursos en línea están disponibles: <https://reinclusion.eu/>

7. Verso una scuola più interculturale.

Desarrollo de proyectos de educación intercultural y movilidad internacional en la escuela Enlace: https://www.intercultura.it/scuole/laboratori-per-leclassi/selectLabel1:478/selectLabel2:0/#popup_https://www.intercultura.it/formazione-e-laboratori/verso-una-scuola-piu-interculturale/

Duración: 25 horas / Grupo objetivo: Profesores de escuelas secundarias italianas

Modalidad de Entrega: Presencial/ Vigencia/Disponibilidad: Febrero / Abril 2022

8. Aprendizaje intercultural en la escuela.

Desarrollo de la conciencia y el punto de vista intercultural Enlace: <https://www.intercultura.it/laboratori-per-le-classi/apprendimento-interculturale-a-scuola-3/>

Duración: 8 horas / Grupo objetivo: Educadores

Modo de Impartición: Seminario / Período de vigencia/disponibilidad: Marzo 2019

9. Intercultura e internazionalizzazione.

Desarrollo de competencias en el ámbito de la formación intercultural y las relaciones internacionales. La formación proporciona herramientas útiles para planificar,

gestionar y evaluar itinerarios formativos en entornos interculturales. Enlace:
<https://www.cfiscuola.it/corso-online-intercultural-e-internazionalizzazione.html>

Duración: 25 horas/ Grupo objetivo: Profesores de escuelas secundarias italianas
Modo de impartición: Lecciones en video – Foro/ Período de disponibilidad: Abierto –
En línea

10. Gestione Relazioni Contesti Multiculturali.

Gestión de las Relaciones en el Contexto Multicultural: un nuevo enfoque Enlace:
<https://www.volint.it/elearning/course/info.php?id=160>

Grupo objetivo: Educadores, Profesores, Operadores interculturales
Modo de Entrega: E-learning/ Período de validez/disponibilidad: 2018

11. INTERCULTURA accoglienza, inclusione, educazione e didattica interculturale.

La formación proporciona herramientas útiles para gestionar lecciones y formación en
contextos interculturales
[//www.canalescuola.it/images/stories/pdf/canalescuola_intercultural.pdf](http://www.canalescuola.it/images/stories/pdf/canalescuola_intercultural.pdf)

Duración: 16 horas / Grupo objetivo: Profesores de escuelas secundarias
Modalidad de Impartición: Presencial / Período de vigencia/disponibilidad: 2018/2019
Portugal:

Entre las mejores prácticas y programas de formación relacionados con la mejora de
competencias socioemocionales e interculturales que se han implementado en
Portugal, los más importantes se presentan a continuación:

1. EL PORTAL ASOCIACIONES DE INMIGRANTES EN PORTUGAL

Es una plataforma virtual de encuentro, debate e intercambio de información entre
asociaciones de inmigrantes y entre éstas y la sociedad portuguesa en general. Su
principal objetivo es “reforzar la visibilidad, la capacidad de intervención y la práctica
del trabajo en red entre las asociaciones de inmigrantes”

<http://www.aimigrantes.org/homepage.aspx>

2. Projeto Começar de Novo: Apoio à Autonomização dos Refugiados

La plataforma permite una fácil interacción entre las entidades encargadas de
promover el empleo de los refugiados y los solicitantes y beneficiarios de ayuda y
protección internacional. Esta iniciativa brinda apoyo personalizado y dedicado a cada
familia refugiada, considerando cada caso. Todo el trabajo se lleva a cabo con la
colaboración de los empleadores, RHmais – Organizacao e Gestão de Recursos
Humanos, SA, los técnicos que monitorean la vida cotidiana de los refugiados y el
Consejo Portugués de Refugiados (CPR).

<https://e-cpr.pt/comecardenovo/>

3. Rede de Escolas para a Educação Intercultural, Programa REEI - Red de Escuelas para la Educación Intercultural.

El Programa REEI - Red de Escuelas para la Educación Intercultural es una iniciativa conjunta de la DGE - ME, la ACM, IP y la AKF Portugal. El Programa desarrolla una red de escuelas que promueven el respeto por las diferencias, reconocen la riqueza de la diversidad y, por lo tanto, adoptan los principios centrales de la Educación Intercultural. El Programa reconoce la diversidad como un activo que conduce al desarrollo de una identidad democrática, al diálogo, a la interacción, al encuentro positivo con los demás y al éxito educativo

<http://www.dge.mec.pt/rede-de-escolas-para-educacao-intercultural>

4. Plano de Desenvolvimento Pessoal, Social y Comunitario

Esta iniciativa facilita intervenciones socio-conductuales que dotan a las escuelas de recursos humanos extra para implementar medidas para mejorar el éxito educativo y la inclusión, tales como: la mejora de las habilidades sociales, emocionales y de desarrollo personal, una relación más fuerte entre la escuela y la familia y la participación de los comunidad en la asociación para el éxito.

<https://pnpse.min-educ.pt/pdpssc>

5. Escolas de Ubuntu - Academia de líderes de Ubuntu

El resultado de una asociación entre el ME y la ONG IPAV (una institución que promueve la dignidad humana y el espíritu de colaboración).

Este programa se está implementando en varias escuelas del país con problemas de inclusión, ESL y fracaso escolar. Consiste en brindar capacitación a estudiantes y docentes para desarrollar competencias sociales y emocionales, alineadas con el Perfil del Estudiante, y fomentar habilidades de liderazgo en estudiantes vulnerables. Su objetivo es prevenir el ESL y las ausencias, promover la inclusión y fomentar una ciudadanía responsable.

<https://academialideresubuntu.org/pt/>

España:

Hernández Zavala, M. (2017): “Desarrollo de Habilidades Socioemocionales en Docentes”

<https://www.youtube.com/watch?v=VT7OY0XX88>

Conferencia de Mtra. Martha Hernández Zavala, “Desarrollo de Habilidades Socioemocionales en Docentes” en el marco del Encuentro Docente 2017 del CONALEP Estado de México.

Duración: 1 h. 31 metros

Méndez, V. (2019): “Habilidades socioemocionales”

<https://www.youtube.com/watch?v=Xmq7vezxNyw>

Jack Delors, en su libro “La educación tiene un tesoro”, menciona que aprender a aprender implica el ejercicio de la atención, la memoria y el pensamiento. Si nos damos cuenta intrínsecamente, se propone el cultivo de la atención, ¿cómo podemos hacer que los estudiantes cultiven la atención? ¿Por qué la neurociencia parece proporcionar herramientas útiles para este propósito? ¿Qué habilidades hay que desarrollar para afrontar los retos actuales de la humanidad? ¿Por qué crees que es necesario incluir la enseñanza de las habilidades emocionales en la educación?

Duración: 40'.

Frech López, S. et al. (2018): "Habilidades socioemocionales. Observatorio Cotidiano"

<https://www.youtube.com/watch?v=YRlc8-KkeRk>

Fernando Castañeda plantea la importancia de que los jóvenes conozcan y desarrollen sus habilidades socioemocionales, para conocerse mejor, relacionarse y convivir con las personas de su entorno y tener una mejor formación y participación como ciudadanos.

Duración: 26'.

DW Akademie (2019): “Estudio de caso de comunicación intercultural”

<https://www.youtube.com/watch?v=i7lvjKpDYtw>

A lo largo de la duración del video, varias personas de diferentes etnias y lugares son entrevistadas por lotes, preguntándoles sobre las mismas imágenes, lo que arroja opiniones, a veces diversas, a veces similares. Es un claro ejemplo de comunicación intercultural.

Duración: 3'.

CNBC (2018): “¿Por qué fracasó Starbucks en Australia? Caso de estudio”

<https://www.youtube.com/watch?v=FGUkxn5kZQ>

Explica el problema de Starbucks en Australia y cómo su estrategia de penetración y expansión no fue planificada correctamente, en parte, por ignorar la cultura del consumidor australiano. No tener en cuenta este hecho, supuso el cierre de numerosos locales y pérdidas millonarias para la empresa.

Duración: 7'.

Riccardo, P. (2014): “Comunicación transcultural”

<https://www.youtube.com/watch?v=YMyofREc5Jk>

Esta charla se dio en un evento TEDx local, producido independientemente de las Conferencias TED. Pellegrino, siendo un experto en culturas cruzadas, comparte con nosotros su experiencia personal y profesional sobre cómo culturas muy diferentes pueden coexistir con éxito unas junto a otras. ¿Es difícil vivir en Noruega siendo expatriado? ¿Sabes cómo establecer el entendimiento mutuo entre italiano y noruego?

Pellegrino proviene de un origen inglés e italiano y actualmente vive en Noruega. Durante los últimos 27 años, ha viajado por todo el mundo e interactuado con innumerables culturas, nacionalidades y tipos de personas diferentes. Su filosofía de trabajo es trabajar con lo que disfrutas y te apasiona, en lo que crees que puedes sobresalir y estás preparado para trabajar duro para ser excelente, y solo trabajar con lo que puede generar un cambio positivo en ti mismo y en los demás. gente.

Duración: 13'.

Hoeks, V. (2014): “Diferencia cultural en los negocios”

<https://www.youtube.com/watch?v=VMwjscSCcf0>

Esta charla se dio en un evento TEDx local, producido independientemente de las Conferencias TED. Uno de los elementos de la diferencia cultural entre Europa y China es la importancia que se le da a las relaciones. En occidente asumirías que la importancia es la misma, pero hay una distinción significativa. En China, las conexiones con las personas adecuadas lo ayudan a hacer las cosas, a sobrevivir y a tener éxito.

Mientras que en Occidente predomina el contenido, en China la forma en que las personas interactúan entre sí influye fuertemente en el entorno laboral. Se tienen en cuenta los efectos 'cara' y a largo plazo.

Duración: 12'.

Smit, C. (2015): “Humor y cultura en los negocios internacionales”

<https://www.youtube.com/watch?v=MB6NXzGKMKg>

“Para los alemanes, el humor es un asunto serio”. En esta convincente charla TEDxLeuven, Chris arroja su perspectiva sobre las diferencias entre culturas y su impacto en la forma en que hacemos negocios.

Duración: 14'.

III. EMPLEADORES/ PROFESIONALES NECESIDADES DE FORMACIÓN

Teniendo en cuenta que uno de los principales objetivos del proyecto es desarrollar un programa de formación para empresarios que trabajan con inmigrantes, consideramos importante conocer mejor la necesidad de los empresarios de competencias socioemocionales a nivel europeo y nacional.

En nuestra encuesta, preguntamos por las reacciones a un conjunto estandarizado de competencias socioemocionales, diferenciamos los intereses de capacitación personal de los empleadores de las necesidades de capacitación que ven para otros empleadores, mientras que también comparamos la necesidad de diferentes competencias socioemocionales en los países socios. .

A los encuestados, además de los datos demográficos básicos, se les pidió que declararan su interés en recibir capacitación sobre diferentes temas, que reflejaban dimensiones de las competencias socioemocionales. Además, se les pidió que sugirieran cinco prioridades para un programa de formación para empleadores que trabajan con inmigrantes en su país en relación con estas dimensiones de las competencias sociales y emocionales. Limitamos la elección de las necesidades de capacitación para los empleadores en el país de uno a cinco prioridades porque, según nuestra experiencia, los empleadores generalmente consideran importantes todas las competencias socioemocionales. Al imponer una priorización, desafiamos a los encuestados a reflexionar críticamente, qué competencias pueden ser más necesarias.

Muestra de la Encuesta

En nuestra encuesta participaron 216 empleadores en total. De ellos, 67 son hombres y 149 mujeres. La información básica sobre la muestra se presenta en la Tabla 5.

Tabla 5: Características de la muestra

	norte (%)
País	
Alemania	47 (21,8%)
España	40 (18,5%)
Portugal	45 (20,8%)
Grecia	44 (20,4%)
Italia	40 (18,5%)
Género	
Femenino	149 (69%)
Masculino	67 (31%)
	<i>Mín Máx M Estándar</i>
años de experiencia	0,5 43 14,5 9,5

Resultados

Interés personal en la capacitación en competencias socioemocionales

La Tabla 6 presenta los intereses formativos medios de los encuestados en una escala de 1 (nada interesado) a 5 (extremadamente interesado). Las pruebas estadísticas no encontraron diferencias significativas entre el interés promedio en las doce dimensiones de capacitación al observar las respuestas de todos los encuestados.

Cuadro 6: Intereses de formación de los empresarios

	Mínimo	Máximo	METRO	D estándar
conflicto	1.00	5.00	4.41	0.82
diversidad	1.00	5.00	4.34	0.83
trabajo en equipo	1.00	5.00	4.28	0.87
adaptabilidad	1.00	5.00	4.26	0.97
control emocional	1.00	5.00	4.21	0,95
tolerancia	1.00	5.00	4.18	0.89
comprensión de las emociones	1.00	5.00	4.17	1.00
empatía	1.00	5.00	4.12	0.97
conciencia de sí mismo	1.00	5.00	4.06	1.03
influencia	1.00	5.00	3.99	1.01
interés social	1.00	5.00	3.98	0,94
escucha activa	1.00	5.00	3.94	0.98

Se destacan las diferencias estadísticamente significativas entre países (tabla 7). Por ejemplo, los encuestados griegos expresaron un mayor interés en el entrenamiento de control emocional en comparación con los encuestados alemanes y españoles ($F=4.456$, $p<.001$). Los griegos también puntuaron más alto en el interés por la adaptabilidad en comparación con los alemanes e italianos ($F=3.332$, $p<.001$). También hubo diferencia en el interés por la formación en escucha activa ($F=2,557$, $p<0,05$), donde los encuestados de Italia y Portugal puntuaron más alto que sus compañeros de Grecia, España y Alemania. Los empresarios italianos también expresaron un mayor interés en recibir formación sobre influencia en comparación con los españoles ($F=6.253$, $p<.001$). Además, los encuestados griegos e italianos están más interesados en la formación sobre diversidad en comparación con los encuestados españoles ($F=4.719$, $p<.001$). Finalmente, los empresarios de Italia y Portugal expresaron un mayor interés por la formación en preocupación social en comparación con los de España ($F=4.050$, $p<.001$).

Tabla 7: Diferencias por países en los intereses de formación

Escala/País	GRAMO	ESO	Delaware	PT	SP	TODOS	F	pags
comprensión de las emociones	4.50	4.25	4.00	4.11	4.00	4.17		
	0,55	1.30	0,93	0.88	1.18	1.00	1.967	
conciencia de sí mismo	4.20	4.28	3.85	4.20	3.80	4.06		
	0.70	1.24	0.98	0.84	1.26	1.03	2.026	
control emocional	4.59	4.38	4.02	4.22	3.83	4.21		
	0.54	1.17	0.90	0.85	1.06	0,95	4.456	<.001
adaptabilidad	4.70	4.10	4.04	4.24	4.23	4.26		
	0.51	1.35	0.81	0.91	1.03	0.97	3.332	<.001
empatía	4.14	4.20	4.09	4.09	4.08	4.12		
	0.73	1.14	0.90	1.02	1.10	0.97	0.115	
trabajo en equipo	4.30	4.38	4.21	4.33	4.18	4.28		
	0,63	1.05	0.81	0.88	0,96	0.87	0.379	
la resolución de conflictos	4.55	4.58	4.43	4.33	4.18	4.41		
	0,66	0.84	0,68	0.85	1.01	0.82	1.651	
influencia	4.14	4.28	3.87	4.02	3,63	3.99		
	0.88	1.01	0.82	1.06	1.21	1.01	2.557	<.05
escucha activa	3.68	4.33	3.77	4.33	3,58	3.94		
	0.74	1.00	0,96	0.80	1.13	0.98	6.523	<.001
diversidad	4.57	4.65	4.26	4.27	3,98	4.34		
	0,55	0,62	0.79	0.89	1.05	0.83	4.719	<.001
tolerancia	4.23	4.30	4.11	4.11	4.18	4.18		
	0,64	1.07	0.84	0.88	1.01	0.89	0.357	
interés social	3.89	4.23	3.85	4.31	3,63	3.98		
	0,65	1.17	0.78	0.76	1.15	0,94	4.050	<.001

Necesidades de formación de los compañeros de trabajo

Cuando se les preguntó qué cinco prioridades de capacitación establecerían para otros empleadores que trabajan con inmigrantes de su país, los cinco grupos fueron nombrados con frecuencia (Fig. 17). La diversidad y la resolución de conflictos se mencionaron significativamente más a menudo, lo que significa una necesidad percibida más grande. La influencia se nombró con mucha menos frecuencia. Sin embargo, en general, todas las habilidades a capacitar se priorizaron con bastante frecuencia, lo que indica que los empleadores que trabajan con grupos de inmigrantes creen que las 12 habilidades de competencia socioemocional son importantes para la práctica y que se requiere capacitación.

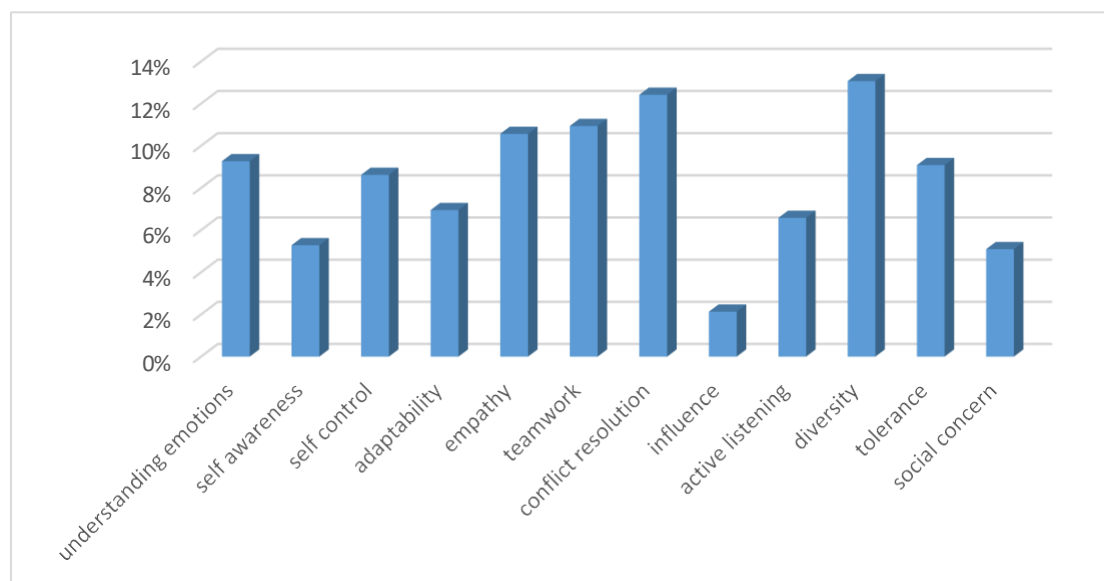


Figura 17: Dimensiones nombradas como una de las cinco prioridades de formación para compañeros empleadores (% de encuestados)

IV. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación documental, los grupos focales y la encuesta con empleadores que trabajan con inmigrantes en todos los países socios, podemos llegar a conclusiones útiles sobre las necesidades de competencia socioemocional de los empleadores, que pueden ser la base para el desarrollo de InterCLab. programa de entrenamiento. Más específicamente, los empleadores declararon que las 12 habilidades socioemocionales identificadas que componen el esquema InterCLab juegan un papel importante en la práctica diaria de los empleadores y profesionales que trabajan con grupos de inmigrantes y se combinan con habilidades duras, como el conocimiento legal y el conocimiento de la cultura de otros países puede hacer que un profesional sea efectivo en su trabajo con grupos de inmigrantes.

Además, uno de los hallazgos más importantes es seguramente que nuestros encuestados estaban, en promedio, "muy interesados" en las doce dimensiones de la capacitación en competencias socioemocionales ($M = 3.9$, $SD = 0.8$) y las mencionaron como necesidades de capacitación. para compañeros de trabajo con relativa frecuencia.

Además, descubrimos que existen diferencias específicas de cada país entre el nivel de interés en las diferentes dimensiones de las competencias socioemocionales. Con respecto a los métodos de capacitación que se han definido como efectivos en el desarrollo de habilidades socioemocionales, los cinco, a saber, la adopción de roles, los métodos cognitivo-conductuales, los métodos conductuales, los métodos cognitivos, la reflexión, la atención plena y la supervisión, son seleccionados como relevantes por los empleadores. , pero también hay diferencias entre los países socios.

De acuerdo con los hallazgos mencionados anteriormente, podemos concluir que nuestro programa de capacitación debe incluir unidades de aprendizaje que cubran las doce competencias socioemocionales, utilizando varios métodos de capacitación diferentes, para brindar a los capacitadores y aprendices en los diferentes países la posibilidad de seleccionar esos métodos. que les resultan más atractivos.

REFERENCIAS-BIBLIOGRAFÍA

APA (2022). Diccionario de Psicología. Accedido a través de: <https://dictionary.apa.org/social-competence>

Aron, A., Aron, EN, Tudor, M. y Nelson, G. (1991). Las relaciones cercanas incluyen al otro en uno mismo. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 60, 241-253.

Arslan, S. y Demirtas, Z. (2016). Aprendizaje socioemocional y disposición de pensamiento crítico. *Studia Psychologica*, 58 (4), 276–285. <https://doi.org/10.21909/sp.2016.04.723>

Balliet, D. y Van Lange, Pensilvania (2013). Confianza, conflicto y cooperación: un metanálisis. *Boletín Psicológico*, 139 (5), 1090.

Bar-On, R. (2006). El modelo Bar-On de inteligencia emocional-social (ESI). *Psicothema*, 18, (Suplemento), págs. 21.

Batson, CD, Chang, J., Orr, R. y Rowland, J. (2002). Empatía, actitudes y acción: ¿Puede el sentimiento por un miembro de un grupo estigmatizado motivar a uno a ayudar al grupo? *Boletín de Personalidad y Psicología Social*, 28, 1656-1666

Beard, RL, Salas, E. y Prince, C. (1995). Mejorar la transferencia de la formación: utilizar el juego de roles para fomentar el trabajo en equipo en la cabina. *Revista Internacional de Psicología de la Aviación*, 5(2), 131-143.

Beldoch, M. (1964). Sensibilidad a la expresión del significado emocional en tres modos de comunicación. En: Davitz JR, Beldoch M, eds. *La Comunicación del Significado Emocional*, pp. 31-42. Columbus, OH: McGraw-Hill.

Betancourt, H. (1990). Un modelo de atribución-empatía del comportamiento de ayuda: intenciones de comportamiento y juicios de ayuda. *Boletín de Personalidad y Psicología Social*, 16, 573-591.

Bishop, S., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L. & Anderson, N. & Carmody, J. (2004) Atención plena: una definición operativa propuesta. *Ciencia y práctica de la psicología clínica*, 9 (3), 76-80. doi: 10/1093/clipsy/bhp077

Budden, J. (2006). *Juego de roles*. Reino Unido, Londres: BBC

Byrne, D. (1986). *Enseñanza del inglés oral: manuales de longman para profesores de inglés*. Singapur: Longman Group, 1986.

CASEL (2020) ¿Qué es SEL? <https://casel.org/que-es-sel/> (2020-06-30)

Deardorff, DK (2006), La identificación y evaluación de la competencia intercultural como resultado de la internacionalización de los estudiantes en las instituciones de educación superior de los Estados Unidos, *Journal of Studies in International Education* 10:241-266

Deardorff, DK 2008. "Competencia intercultural: una definición, modelo e implicaciones para la educación en el extranjero". En *Desarrollo de competencias interculturales y transformación: teoría, investigación y aplicación en la educación internacional*, ed. Víctor Savicki. págs. 32-52. Sterling, VA: lápiz óptico.

Deardorff, DK, ed. 2009. *El Manual SAGE de Competencia Intercultural*. Thousand Oaks, CA: Sabio.

Declerck, CH, Boone, C. y Emonds, G. (2013). ¿Cuándo coopera la gente? La neuroeconomía de la toma de decisiones prosociales. *Cerebro y cognición* , 81 (1), 95-117.

Egan, G. (1990). El ayudante experto: un enfoque sistemático para ayudar de forma eficaz (4ª ed.). Pacific Grove, CA: Brooks-Cole.

Ellis, A. (1973). *Psicoterapia humanista: El enfoque racional-emotivo* . Prensa Tres Ríos.

Ellis, A. (1991). El ABC revisado de la terapia racional emotiva (RET). *J Rational-Emotional Cognitive-Behavioral Ther apy* , 9, 139–172. <https://doi.org/10.1007/BF01061227> .

Endicott, L., Bock, T., Mitchell, C. y Narváez, D. (2001). Sensibilidad ética: Folleto de actividades 1. Fomento del carácter en el salón de clases de la escuela intermedia-Proyecto de asociación entre las voces de la comunidad y la educación del carácter. Universidad de Minnesota

Gardner, H. (1993), *Estados de ánimo: la teoría de las inteligencias múltiples*, NY: Basic Books, Fontana Press, Londres.

Goleman, D. (1998) *Trabajando con la Inteligencia Emocional*. Bloomsbury Publishing, Londres.

Goleman, D., (2001), *Una teoría del desempeño basada en la IE en Cherniss, C., & Goleman, D. (ed), El lugar de trabajo emocionalmente inteligente: cómo seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*, Jossey - Bass, San Francisco, pp, 27-44.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional* . Nueva York, Nueva York, Inglaterra

Goleman, D., (2002), *Una teoría del rendimiento basada en la IE en Cherniss, C. y Goleman, D. (ed), El lugar de trabajo emocionalmente inteligente: cómo seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en individuos y grupos y organizaciones*, Jossey - Bass, San Francisco.

Goleman, D., (2012), "Una teoría del desempeño basada en la IE" en Cherniss, C., & Goleman, D. (ed), *El lugar de trabajo emocionalmente inteligente : cómo seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en los individuos , grupos y organizaciones*, Jossey - Bass, San Francisco

Goleman, D., (2012), "Una teoría del desempeño basada en la IE" en Cherniss, C., & Goleman, D. (ed), *El lugar de trabajo emocionalmente inteligente: cómo seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en los individuos , grupos y organizaciones*, Jossey - Bass, San Francisco, pp, 28.

Greenberg, LS (2004). *Coaching emocional* . Washington, DC: Prensa de la Asociación Americana de Psicología.

Greenberg, LS y Johnson, SM (1988). *Terapia enfocada emocionalmente para parejas* . Nueva York, Nueva York: The Guilford Press.

Greenspan, S. y Love, PF (1997). Inteligencia social y trastorno del desarrollo: retraso mental, problemas de aprendizaje y autismo. *Manual de Ellis de deficiencia mental, teoría psicológica e investigación* , 311-342

Hayes, Carolina del Sur; Strosahl, KD; Bunting, K.; Twohig, M.; Wilson, KG (2004), "¿Qué es la terapia de aceptación y compromiso?", *Una guía práctica para la terapia de aceptación y compromiso*, Boston, MA: Springer EE. UU., págs. 3 a 29, doi: 10.1007/978-0-387-23369 -7_1, ISBN 978-1-4419-3617-2

Higgs, MJ y McGuire, M. (2001), *Inteligencia emocional y cultura: una exploración de la relación entre la inteligencia emocional individual y la cultura organizacional*, *Working Paper Series. Groenlandia, Henley on Thames: Henley Management College.*, págs. 5

Colina, EW (1992). Supervisión de terapia marital y familiar: un modelo de apego relacional. *Terapia familiar contemporánea* , 14(2), 115–125. doi: 10.1007/BF00898080 .

Howard-Hamilton, MF, Richardson, BJ; y Shuford, B. (1998). Promoción de la educación multicultural: un enfoque holístico, *Revista de asuntos estudiantiles universitarios*; Carlota vol. 18, edición. 1.

Irwin, K., Edwards, K. y Tamburello, JA (2015). Género, confianza y cooperación en dilemas sociales ambientales. *Investigación en ciencias sociales* , 50 , 328-342.

Johnson, DW y Johnson, FP (1997). *Unión: teoría de grupos y habilidades de grupo* , 6.ª ed. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Ladousse, G. (1995). *Juego de roles* . Nueva York: Oxford University Press.

Lane HC (2012) Aprendizaje intercultural. En: Seel NM (eds) *Enciclopedia de las Ciencias del Aprendizaje*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_242

Laszloffy, T. y Habekost, J. (2010). Uso de tareas experienciales para mejorar la sensibilidad cultural entre los aprendices de mft. *Revista de Terapia Marital y Familiar* , 36 (3), 333-346.

Leppma, M., Young, ME (2016). Meditación de bondad amorosa y empatía: una intervención grupal de bienestar para estudiantes de consejería. *Revista de Consejería y Desarrollo*, 94(3), pp. 297-305. doi:10.1002/jcad.12086.

Leung, K., Ang, S. y Tan, ML (2014), 'Competencia intercultural', *Revisión anual de psicología organizacional y comportamiento organizacional* , 1:4889-519.

Lindsey, A., King, E., Hebl, M. et al. (2015). Fe de erratas de: El impacto del método, la motivación y la empatía en la eficacia de la capacitación en diversidad. *J Bus Psychol* 30, 619. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9391-4>

Lum, W. (2002). El uso del yo del terapeuta. *Terapia familiar contemporánea* , 24(1), 181–197. doi: 10.1023/A:1014385908625

Madera, JM, King, EB y Hebl, MR (2012). Llevar la identidad social al trabajo: la influencia de la manifestación y la supresión en la discriminación percibida, la satisfacción laboral y las intenciones de rotación, *Cult. Buzos Étnicos Menores. Psychol.*, 18 (2), pp. 165-170.

Mayer, Heibrun (2016). La prevención temprana tiene un efecto duradero: las competencias socioemocionales protegen contra el desarrollo de adicciones y violencia. *Kindergartenpädagogik* . Das Kita-Handbuch. Verfügbar unter: <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/bildungsbereiche-erziehungsfelder/soziale-undemotionale-erziehung-persoenslichkeitsbildung/2371/>

Makri-Botsari (2001). *Autopercepción y autoestima* , Atenas: Ellinika Grammata.

Malikiosi-Loizou, M. (1989). *Psicoterapia cognitiva. Enciclopedia psicológica pedagógica* , Vol2. Atenas: Ellinika Grammata

Mayer, JD (2008). "Inteligencia emocional: ¿Nueva habilidad o rasgos eclécticos?" . *El psicólogo americano* . (63, 6): 503–517.

Mayer, JD y Salovey, P. (1993). *La inteligencia de la inteligencia emocional* . *Inteligencia* (17), 433-442.

Mayer, JD & Salovey, P. (1997) *¿Qué es la inteligencia emocional?* en P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Desarrollo emocional e inteligencia emocional: implicaciones para educadores*, Nueva York, Basic Books, pp 11.

Mikolajczak, M., Luminet, O. y Menil, C. (2006). Predicción de la resistencia al estrés: validez incremental de la inteligencia emocional rasgo sobre la alexitimia y el optimismo. *Psicothema*, 18 (suplemento), 79–88.

Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M. y Hansenne, M. (2009). Aumentar la inteligencia emocional: (¿Cómo) es posible? *Personalidad y diferencias individuales*, 47(1), 36-41.

OCDE. (2015). *Habilidades para el Progreso Social: El Poder de las Habilidades Sociales y Emocionales*, Estudios de Habilidades de la OCDE. París: Publicaciones de la OCDE. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>.

OCDE (2017) *Habilidades sociales y emocionales, bienestar, conectividad y éxito* <http://www.oecd.org/education/school/Social-Emotional-Skills-Wellbeing-connectednesssuccess.pdf>

Papilio – Ihr Partner für sozial-emotional starke Kinder verfügbar unter: <https://www.papilio.de/sozial-emotionale-kompetenz.htm>

Parques, CD, Joireman, J. y Van Lange, PA (2013). Cooperación, confianza y antagonismo: cómo se promueven los bienes públicos. *La ciencia psicológica en el interés público*, 14 (3), 119-165.

Pasco, S.; Wallack, C.; Sartín, RM; Dayton, R. (2012). "El impacto de los ejercicios experienciales en la comunicación y las habilidades relacionales en un programa de formación de porteros para la prevención del suicidio para asesores residentes universitarios". *Revista de Salud del Colegio Americano*. 60 (2): 134–140. doi:10.1080/07448481.2011.623489.

Pavey J. y Donoghue D. (2003) *El uso de juegos de roles y VLE en la enseñanza de la gestión ambiental*, PLANET, 10, 7-10

Petrides V., Mavroveli., S., (2018) *Teoría y Aplicaciones de la Inteligencia Emocional Rasgo*, PSICOLOGÍA, 2018, 23 (1) p. 24-36

Petrides, KV, Pita, R. y Kokkinaki, F. (2007). La ubicación del rasgo de inteligencia emocional en el espacio del factor de personalidad. *revista británica de psicología*, 98, 273-289

Pfingsten, U. (1991). Soziale Kompetenzen und Kompetenzprobleme. *R. Hirsch y U. Pfingsten: Gruppe ntraining sozialer Kompetenz*, 3-21.

Portera, A., (2014). Competencia Intercultural en educación, consejería y psicoterapia. *Educación Intercultural*, 25(2), 157-174, DOI: 10.1080/14675986.2014.894176 .

Rao, D. y Stupans, I. (2012). Explorando el potencial del juego de roles en la educación superior: desarrollo de una tipología y pautas para maestros. *Innovaciones en Educación y Enseñanza Internacional*, 49(4), 427-436.

Rindermann, H. (2009). *Emotionale-Kompetenz-Fragebogen* : EKF; Einschätzungemotional Kompetenzen undemotional Intelligenz aus Selbst-und Fremdsicht. Hogrefe

Rose-Krasnor, L. (1997). La naturaleza de la competencia social: Una revisión teórica, *Social Development*, 6(1), pp 111–135.

Saarni, C. (1999). *El desarrollo de la competencia emocional*. Nueva York: Guilford

Salazar, A. (2017) Inteligencia Emocional: Qué es, modelos de interpretación y controversias, CogniFit <https://blog.cognifit.com/emotional-intelligence/>

Semrud-Clikeman, Margaret (2007). La competencia social en los niños. En: *Revista de investigación educativa en línea 4* (2012) 1, S. 158-160 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-70778 - DOI: 10.25656/01:7077

Shapiro, SL y Mariels, TR (2013). Atención plena: Cultivar la atención plena a través de la escucha. En JJ Froh & Parks (Eds.), *Actividades para enseñar psicología positiva: una guía para el instructor* (págs. 99-103). Washington, DC: Asociación Americana de Psicología. Doi: 10.1037/140

Sogunro, OA (2004). Eficacia de la pedagogía del juego de roles en la formación de líderes: algunas reflexiones. *Revista de desarrollo de gestión* , 23 (4), 355-371

Spitzberg, B. (1989). Un modelo de competencia en comunicación intercultural, *International Journal of Intercultural Relations* 13(3):241-268, DOI: [10.1016/0147-1767\(89\)90012-6](https://doi.org/10.1016/0147-1767(89)90012-6)

Spitzberg, BH y Cupach, WR (1989). Manual de investigación de competencias interpersonales. Nueva York: Springer-Verlag <https://doi.org/10.1007/978-1-4612-3572-9>

Stangl, W. (2022, 18 de mayo). Interkulturelle Kompetenz. Lexikon en línea para Psicología y Padagogik. <https://lexikon.stangl.eu/18317/interkulturelle-kompetenz/>

Thorndike, EL (1920). *La inteligencia y sus usos* . Revista de Harper, 140, 227-235.

Timm, TM y Blow, AJ (1999). Trabajo autónomo del terapeuta: un equilibrio entre la eliminación de restricciones y la identificación de recursos. *Terapia familiar contemporánea*, 21(3), 331–351. doi: 10.1023/A:1021960315503 .

UNESCO, (2013). Competencias interculturales. París: UNESCO

Van Lange, Pensilvania y Van Doesum, Nueva Jersey (2015). Atención social y hostilidad social. *Opinión actual en ciencias del comportamiento*, 3, 18–24.

Van Doesum, NJ, Van Prooijen, JW, Verburgh, L. y Van Lange, PA (2016). La hostilidad social en el fútbol y más allá. *PloS uno* , 11 (4), e0153577.

Van Vugt, M., Biel, A., Snyder, M. y Tyler, TR (Eds.). (2000). *Cooperación en la sociedad moderna: Promoción del bienestar de las comunidades, estados y organizaciones* (Vol. 1). Prensa de Psicología.

Weber, P. (2012): La Validación de la Competencia, en: Weber, P./Evangelista, L. (Ed.): IMPROVE - Guía para la Validación de la Competencia de los Profesionales de la Orientación Profesional. MEJORAR. *Mejora de la validación del aprendizaje no formal en profesionales europeos de orientación profesional* , S. 8-11

Weber, PC, García Murias, R. Katsarov J., Maltese, T., Miglionico, M., Rinne, S., Tıbu, S., Tountopoulou, M.& Vlachaki, F. (2021). *Investigación documental y compendio de métodos sobre competencia socioemocional*. FORTALEZA - Fortalecimiento de las Competencias Socioemocionales de los Profesionales de la Carrera. Informe del proyecto disponible en www.projectstrength.net

Wechsler, D. (1940). Factores no intelectivos en la inteligencia general. *Boletín Psicológico*, 37, 444-445

ANEXOS

ANEXO 1

«Laboratorio Intercultural para la Inclusión de Migrantes - INTERC.Lab»

Proyecto N° 2021-1-IT01-KA220-VET-000033212 - COPA G19J21014190006»

Actividad 1: Oficina de investigación y análisis a nivel de la UE sobre el estado del arte de los métodos existentes para el desarrollo de habilidades interculturales y socioemocionales

Directrices para la investigación documental

Cada socio deberá realizar un exhaustivo levantamiento de escritorio a través de la web, búsqueda bibliográfica, consulta de archivos y bases de datos de redes/redes institucionales/proyectos comunitarios enfocados en el tema de habilidades socioemocionales y sus campos de aplicación (Estudios y Estadísticas, Centros de Investigación, Universidades, Informes e Instituciones Públicas Nacionales y Europeas, etc.).

La investigación documental a nivel de la UE debe centrarse en:

- a. Las definiciones de habilidades de inteligencia socioemocional y competencia intercultural
- b. Las teorías existentes sobre las habilidades socioemocionales e interculturales
- c. Los métodos para mejorar las habilidades socioemocionales e interculturales
- d. Las mejores prácticas (posibles programas de formación existentes) implementadas para el desarrollo de Competencias socioemocionales y habilidades interculturales en empresarios-profesionales

Cada socio debe prestar especial atención al material nacional, las prácticas que se han implementado en la mejora de habilidades socioemocionales e interculturales.

Cada socio debe crear un informe breve (5-10 páginas) sobre los resultados del análisis de la investigación documental de acuerdo con las secciones mencionadas anteriormente.

REPORTAR PLANTILLA

- A. INTRODUCCIÓN
- B. DEFINICIONES SOBRE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES E INTERCULTURALES
- C. ANTECEDENTES TEÓRICOS
- D. MÉTODOS SOBRE LA MEJORA DE LAS HABILIDADES SE E INTERCULTURALES
- E. MEJORES PRÁCTICAS- PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES SE E INTERCULTURALES A EMPRESARIOS-PROFESIONALES
- F. REFERENCIAS-BIBLIOGRAFÍA (Estilo APA)

ANEXO 2

A2: PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Pregunta 1: ¿Qué tan importante considera usted el papel de las siguientes habilidades socioemocionales para los empleadores y/o profesionales que trabajan con grupos de migrantes?

	Muy importante	Importante	Menos importante	No importante	No aplica
I. Habilidades Emocionales- Manejo de emociones					
<i>Comprensión de las emociones</i> : Habilidad para comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizar las emociones de una manera que facilite el pensamiento.					
<i>Autoconciencia emocional</i> : Habilidad para percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno está sintiendo en un momento dado y comprender el impacto de esos estados de ánimo en los demás					
<i>Autocontrol emocional</i> : regular e influir en las propias emociones para motivarse, lograr metas y lidiar con el estrés/controlar o redirigir las propias emociones					
<i>Adaptabilidad</i> : Capacidad para adaptarse y ajustar el sentimiento y el pensamiento propios a nuevas situaciones y para resolver eficazmente problemas de carácter personal e interpersonal.					
II. Habilidades sociales					
Empatía : Habilidad para percibir y expresar correctamente las emociones de los demás, comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás y tomar la perspectiva de los demás.					
<i>Colaboración/trabajo en equipo</i> : habilidad para construir y manejar relaciones, para dar y aceptar ayuda, y para formar acuerdos de cooperación.					
<i>Resolución de conflictos y negociación</i> : capacidad para abordar malentendidos, conflictos de valores y recursos de manera constructiva.					
<i>influencia</i> para comprender las propias fortalezas y valores y convencer/persuadir a otras personas					
Atención/escucha activa : capacidad para escuchar y centrarse en otras personas, para dirigir la atención hacia las necesidades, sentimientos y cogniciones de los demás y para permanecer atento incluso cuando se está angustiado.					
<i>Diversidad y habilidades interculturales</i> : Capacidad para comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones.					
<i>Tolerancia</i> : Capacidad para comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.					

Preocupación social : Expresar preocupación por todo tipo de personas.					
--	--	--	--	--	--

Pregunta 2: ¿Hay otras habilidades que considere importantes para trabajar con grupos de inmigrantes?

si no

En caso afirmativo, defina

Pregunta 3: ¿Qué tan relevantes consideras los siguientes métodos para el aprendizaje y desarrollo de habilidades socioemocionales?

	Muy relevante	Importante	Menos relevante	Irrelevante	No aplica
Métodos orientados a la cognición: ven la mente como un "procesador de información" y, por lo tanto, los comportamientos y las perspectivas de una persona se basan en el conocimiento que ya tiene, así como en sus experiencias pasadas. es decir, la idea básica detrás del modelo ABC es que "los eventos externos (A) no provocan emociones (C), pero las creencias (B) y, en particular, las creencias irracionales (IB) sí". El objetivo al usar estos métodos es aceptar las creencias racionales y cuestionar las creencias irracionales.					
Enfoques conductuales: la idea básica detrás es que todos los comportamientos se aprenden, basados en las experiencias personales de cada individuo, a través de prueba y error al recibir castigos y consecuencias por ciertos pensamientos y acciones y refuerzo y beneficios positivos de otros. es decir, participar en eventos, asumir desafíos, actividades experienciales, etc.					
Combinación de métodos cognitivos y conductuales: aborde problemas abrumadores de una manera más positiva dividiéndolos en partes más pequeñas, cambiando patrones/pensamientos negativos utilizando también técnicas prácticas de comportamiento. es decir, modelo CBT: identificación y remodelación de pensamientos negativos a través de discusiones grupales, diario, entrenamiento experiencial					
Métodos con elementos de asunción de roles y juegos de roles: permiten a los alumnos explorar situaciones realistas al interactuar con otras personas de manera controlada para desarrollar experiencia y probar diferentes estrategias en un entorno respaldado. A los participantes se les dan					

<p><i>roles particulares para jugar en una conversación u otra interacción. Representan el escenario y luego hay una reflexión y discusión sobre las interacciones, como formas alternativas de lidiar con la situación.</i></p>					
<p>Métodos de autoconciencia y reflexión: se enfocan en la auto-observación y el reporte de los propios pensamientos, deseos y sentimientos, reservando tiempo, idealmente todos los días, para mirarnos a nosotros mismos en silencio y con honestidad. es decir, usando diarios, mapas mentales, grabaciones, etc.</p>					
<p>Atención plena: un tipo de meditación en la que nos enfocamos en ser intensamente conscientes de lo que estamos sintiendo y sintiendo en el momento, sin interpretación ni juicio. Practicar la atención plena implica métodos de respiración, imágenes guiadas y otras prácticas para relajar el cuerpo y la mente y ayudar a reducir el estrés.</p>					
<p>Supervisión : un arreglo formal para que los practicantes/profesionales discutan regularmente su trabajo con alguien experimentado, para mantener una mirada inquisitiva y reflexiva sobre el trabajo que están haciendo y recibir apoyo para ampliar su perspectiva y continuar creciendo y desarrollándose.</p>					

Pregunta 4: ¿Existen otros métodos, herramientas que considere relevantes para la mejora de las habilidades socioemocionales de los empleadores/profesionales?

si no

En caso afirmativo, defina

ANEXO 3

A5: CUESTIONARIO SOBRE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE EMPRESARIOS/ PROFESIONALES QUE TRABAJAN CON COLECTIVOS MIGRANTES

El proyecto INTERCLab tiene como objetivo conocer las necesidades formativas de los empresarios/profesionales de diferentes países y culturas en cuanto a las competencias socioemocionales que son importantes a la hora de trabajar con colectivos de inmigrantes.

Esta encuesta es anónima. No le pediremos su nombre ni ninguna información a través de la cual pueda ser identificado. Solo le pediremos información demográfica básica, como su género, su principal país de práctica y años de experiencia. Sólo nos interesa tu opinión.

- a. **Género:**
Masculino
Femenino
Otro

- b. **Años de experiencia laboral:** _____
c. **¿En qué país trabajas y vives?** _____

En el proyecto INTERCLab, diseñaremos un curso de formación especial para promover las competencias socioemocionales de los empleadores. Ahora nos gustaría saber qué tipo de cursos serían más importantes para usted, personalmente, y para los profesionales que trabajan con grupos de inmigrantes en su país, en general.

Por favor responda a las siguientes preguntas:

Pregunta 1: ¿En cuál de las siguientes áreas estaría interesado en mejorar sus habilidades?

	Extremadamente interesado	Interesado	algo interesado	no muy interesado	No me interesa en absoluto
III. Habilidades Emocionales- Manejo de emociones					
<i>Comprensión de las emociones</i> : Habilidad para comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizar las emociones de una manera que facilite el pensamiento.					
<i>Autoconciencia emocional</i> : Habilidad para percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno está sintiendo en un momento dado y comprender el impacto de esos estados de ánimo en los demás					
<i>Autocontrol emocional</i> : regular e influir en las propias emociones para motivarse, lograr metas y lidiar con el estrés/controlar o redirigir las propias emociones					
<i>Adaptabilidad</i> : Capacidad para adaptarse y ajustar el sentimiento y el pensamiento propios a nuevas situaciones y para resolver eficazmente problemas de carácter personal e interpersonal.					

	Extremadamente interesado	Interesado	algo interesado	no muy interesado	No me interesa en absoluto
IV. Habilidades sociales					
Empatía: Habilidad para percibir y expresar correctamente las emociones de los demás, comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás y tomar la perspectiva de los demás.					
<i>Colaboración/trabajo en equipo:</i> habilidad para construir y manejar relaciones, para dar y aceptar ayuda, y para formar acuerdos de cooperación.					
<i>Resolución de conflictos y negociación :</i> capacidad para abordar malentendidos, conflictos de valores y recursos de manera constructiva.					
<i>influencia</i> para comprender las propias fortalezas y valores y convencer/persuadir a otras personas					
Atención/escucha activa: capacidad para escuchar y centrarse en otras personas, para dirigir la atención hacia las necesidades, sentimientos y cogniciones de los demás y para permanecer atento incluso cuando se está angustiado.					
<i>Diversidad y habilidades interculturales:</i> Capacidad para comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones.					
<i>Tolerancia :</i> Capacidad para comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.					
<i>Preocupación social :</i> Expresar preocupación por todo tipo de personas.					

Pregunta 2: Teniendo en cuenta las necesidades de formación de los profesionales que trabajan con migrantes en su país, seleccione las 5 habilidades más importantes para incluir en un programa de formación para el mejoramiento de las habilidades socioemocionales.

Prioridad	1	2	3	4	5
I. Habilidades Emocionales- Manejo de emociones					
<i>Comprensión de las emociones</i> : Habilidad para comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizar las emociones de una manera que facilite el pensamiento.					
<i>Autoconciencia emocional</i> : Habilidad para percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno está sintiendo en un momento dado y comprender el impacto de esos estados de ánimo en los demás					
<i>Autocontrol emocional</i> : regular e influir en las propias emociones para motivarse, lograr metas y lidiar con el estrés/controlar o redirigir las propias emociones					
<i>Adaptabilidad</i> : Capacidad para adaptarse y ajustar el sentimiento y el pensamiento propios a nuevas situaciones y para resolver eficazmente problemas de carácter personal e interpersonal.					

Prioridad	1	2	3	4	5
II. Habilidades sociales					
Empatía: Habilidad para percibir y expresar correctamente las emociones de los demás, comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás y tomar la perspectiva de los demás.					
<i>Colaboración/trabajo en equipo:</i> habilidad para construir y manejar relaciones, para dar y aceptar ayuda, y para formar acuerdos de cooperación.					
<i>Resolución de conflictos y negociación :</i> capacidad para abordar malentendidos, conflictos de valores y recursos de manera constructiva.					
<i>influencia</i> para comprender las propias fortalezas y valores y convencer/persuadir a otras personas					
Atención/escucha activa: capacidad para escuchar y centrarse en otras personas, para dirigir la atención hacia las necesidades, sentimientos y cogniciones de los demás y para permanecer atento incluso cuando se está angustiado.					
<i>Diversidad y habilidades interculturales:</i> Capacidad para comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones.					
<i>Tolerancia :</i> Capacidad para comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.					
<i>Preocupación social :</i> Expresar preocupación por todo tipo de personas.					

¡Muchas gracias por participar en la Encuesta INTERCLab!