

## INTERC.LAB

Laboratorio Intercultural para la inclusión de migrantes  
proyecto n. 2021-1-IT01-KA220-VET-000033212  
CUP G19J21014190006

### *PR2 - Currículo de Formación en Habilidades interculturales y socioemocionales de empleadores de inmigrantes*

PAGE  
/\*

AUTOR : **ESTUDIO RISORSE SRL**

COLABORADORES:



Versión final: 30.11.2023

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye un respaldo de los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

## Contenido

<b>1. Introducción</b>	Pág. 05
1.1 Objetivo general	Pág. 05
1.2 Grupo objetivo	Pág. 06
1.3 Metodologías de evaluación	Pág. 06
<b>2. Principales tareas/actividades laborales</b>	Pág. 08
2.1 Resultados de las Pruebas Piloto Nacionales	Pág. 13
<b>3. Plan de estudios modular</b>	Pág. 28
3.1 PR1 Resultados y conclusiones	Pág. 28
3.2 Unidad de Aprendizaje n. 1 - Habilidades de gestión de emociones	Pág. 35
3.3 Unidad de Aprendizaje n. 2 - Empatía	Pág. 40
3.4 Unidad de Aprendizaje n. 3 - Habilidades de gestión de relaciones	Pág. 44
3.5 Unidad de Aprendizaje n. 4 - Atención/escucha activa	Pág. 49
3.6 Unidad de Aprendizaje n. 5 - Habilidades de responsabilidad social	Pág. 55
<b>4. Anexos</b>	Pág. 60
A1 Materiales de aprendizaje LU n. 1	
A2 Materiales de aprendizaje LU n. 2	
A3 Materiales de aprendizaje LU n. 3	
A4 Materiales de aprendizaje LU n. 4	
A5 Materiales de aprendizaje LU n. 5	



## 1. Introducción

### 1.1 Objetivo general

El presente Resultado del Proyecto, en adelante PR2, desarrollado por el socio responsable Studio Risorse Srl con la contribución de toda la asociación, busca abordar la necesidad de un enfoque estructurado para el desarrollo de habilidades interculturales y socioemocionales para empleadores/empresas con el fin de favorecer la inclusión laboral de los migrantes.

El objetivo final de las actividades vinculadas a este resultado es la creación de un **Programa de Formación en habilidades interculturales y socioemocionales. dirigido a los empleadores que trabajan con inmigrantes.** El programa se basa en los conceptos de Interculturalidad e Inteligencia Socioemocional, es decir, una nueva área interdisciplinaria donde se combinan múltiples campos para construir una teoría unificada de la toma de decisiones. Además, proporciona a los participantes herramientas en psicología y ética del comportamiento, combinando modelos de aprendizaje con estudios relacionados con el comportamiento social y las habilidades emocionales.

El programa incluye un **plan de estudios modular de 5 unidades de aprendizaje**, elaborado según los resultados de los avances PR1, con el objetivo de llenar el vacío de formación de los empleadores en habilidades interculturales y de ES.

El Programa de Formación sobre habilidades interculturales y socioemocionales de los empleadores de inmigrantes representa una caja de herramientas integral que comprende:

- Una visión general de **los criterios y estándares para los métodos de formación y evaluación;**

- **Plan de estudios modular** para desarrollar las habilidades interculturales de los empleadores de la UE que trabajan con inmigrantes, adaptado a sus necesidades identificadas y hechas a medida;
- **Materiales de aprendizaje** para empleadores de la UE que trabajan con inmigrantes.

## 1.2 Grupo objetivo

El grupo objetivo que participó en nuestras actividades de capacitación está compuesto por:

- *Primeros usuarios*: educadores y formadores de FP que necesitan un marco para mejorar los planes de formación hacia habilidades interculturales y socioemocionales.
- *Beneficiarios*: empleadores y profesionales que trabajan con inmigrantes que mejorarán sus habilidades interculturales y socioemocionales. PAGE \\*

## 1.3 Metodologías de evaluación

Las metodologías de evaluación más útiles y eficaces, especialmente en el ámbito de la Educación de Adultos, se pueden enumerar según el “momento de evaluación” y el “estilo” de evaluación.

Según el momento de la evaluación, las metodologías más importantes son:

1. Evaluación inicial: se entrega a los estudiantes al inicio de un curso de formación.
2. Evaluación intermedia: se entrega a los alumnos al 50% del curso formativo.
3. Evaluación final: se entrega a los estudiantes al finalizar el curso formativo.

Según el “estilo” de evaluación, las metodologías más importantes descritas en este apartado serán:

1. Pruebas de evaluación, que podrían presentarse como:
  - a. Prueba de opción múltiple: se compone de varias preguntas y, para cada pregunta, el estudiante debe elegir las respuestas correctas entre las opciones dadas.
  - b. Prueba de respuesta abierta: se compone de varias preguntas y, para cada pregunta, el estudiante debe escribir la respuesta correcta.
  - c. Ejercicio práctico: es una actividad que se puede realizar durante la lección y que involucra a los alumnos de forma individual o en grupo.
  - d. Role Play: es una actividad grupal en la que participan 2 o más estudiantes y cada uno de ellos tiene que interpretar un rol específico.
2. Pruebas de seguimiento, que se utilizan para controlar la satisfacción de los <sup>PAGE</sup> \\*  
estudiantes con respecto a los materiales de aprendizaje, los métodos de enseñanza, los temas de la lección, etc.

Para nuestro Programa de Formación sobre habilidades interculturales y socioemocionales de empleadores de inmigrantes, decidimos evaluar a los estudiantes a través de:

- Evaluación final, que se entregará como prueba tipo test al final de cada unidad de aprendizaje.
- Ejercicios/actividades prácticas que los profesores pueden adoptar para explicar mejor los contenidos de su lección o evaluar a los estudiantes

- Prueba de seguimiento, que se entregará al final de cada unidad de aprendizaje, con el fin de verificar la satisfacción de los estudiantes tras la realización del curso. Serán anónimos para que los estudiantes se sientan libres de dar su opinión sin condicionamientos.



## 2. Principales tareas/actividades de trabajo

Las siguientes secciones resumirán las principales tareas/actividades de trabajo que se han llevado a cabo para producir el PR2 y sus principales contenidos.

**Las tareas/actividades de trabajo** que conducen a la consecución del PR2 han sido las siguientes:

**PR2/A1: Diseño y desarrollo curricular**, con las siguientes actividades:

**A1.1 - Creación del grupo de trabajo del programa de capacitación (Equipo de Resultados).** Una persona de cada país socio ha formado parte del Equipo de Resultados. Crearon los requisitos detallados para el proceso de desarrollo y acordaron el procedimiento de trabajo. Durante esta fase, el socio responsable involucró a una o dos personas pertenecientes a su organización para formar el grupo de desarrollo del programa de capacitación. PAGE \\*

El equipo resultado del programa de formación ha sido el siguiente:

N.	Nombre y apellido	Organización	País
1	Teresa Maltese	ESTUDIO RISORSE SRL	Italia
2	Maria Tountopoulou Anna Moutsiou	ISON PSICOMETRICA	Grecia
3	Eva Salomonova	VHS Cham	Alemania
4	Alcidio Jesus	AFN	Portugal

5	Antonio Ruoto	iInformatica Srl	Italia
6	Arturo J. González Ascaso	INNETICA	España

**A1.2 – Análisis de los resultados y directrices del PR1.** El desarrollo del PR 2 se basó en los resultados del PR1 con el objetivo de cerrar las brechas de capacitación identificadas. El análisis se centró en los métodos para el desarrollo y la formación de habilidades interculturales y socioemocionales, y en las necesidades de los empleadores en materia de habilidades interculturales y de ES. A partir de los resultados del PR1, Studio Risorse definió el procedimiento de trabajo (directrices) para desarrollar el currículo con una primera propuesta sobre la definición de Módulos y Unidades de Aprendizaje.

PAGE  
\\\*

**A1.3 – Desarrollo de un Programa de Formación en Habilidades Interculturales y SE:**

a) *Recopilación de propuestas del grupo de desarrollo de programas de formación.* Cada miembro del grupo envió al socio responsable su propuesta sobre el desarrollo de la capacitación y retroalimentación sobre los lineamientos elaborados. Luego, el socio responsable recopiló todas las propuestas enviadas para llegar a un acuerdo sobre la forma del plan de estudios.

b) *Elaboración de la primera versión del programa de formación.* Cuando el formulario del plan de estudios estuvo listo, el socio responsable proporcionó a la asociación la propuesta de la capacitación. La propuesta incluía las 5 unidades a desarrollar y los apartados de la formación (introducción, fundamento teórico, actividades de mejora,

actividades de evaluación, recursos adicionales para el estudio, etc.). Cada unidad de aprendizaje está:

- Descrita en términos legibles y comprensibles haciendo referencia a los conocimientos, habilidades y competencias contenidos en ellas.
- Descrita en términos de elección de actividades a proponer a los usuarios (herramientas de evaluación, ejercicios, metodologías, etc.).
- Clasificada según el tiempo requerido para alcanzar el objetivo educativo de la unidad.

Para cada unidad hay un título, una descripción de los resultados del aprendizaje y un procedimiento y criterios para la evaluación del resultado del aprendizaje.

c) *Revisión del formato del plan de estudios de formación.* Todos los socios dieron su opinión sobre el formato del plan de estudios y también propusieron actividades y métodos para incluir en cada módulo de formación. De acuerdo con los comentarios recopilados, el socio responsable revisó el plan de estudios de capacitación para producir el formato definitivo y comenzar a trabajar en el contenido de la formación. PAGE  
/\*

### **PR2/A2: Elaboración de material formativo y sistema de evaluación para cada unidad de aprendizaje:**

Los materiales de aprendizaje para empleadores, organizaciones y profesionales que trabajan con inmigrantes les permitirán mejorar sus habilidades interculturales y socioemocionales.

Los materiales de aprendizaje y el sistema de evaluación se refieren a las 5 unidades de aprendizaje que se han definido. Los materiales de aprendizaje se basan en técnicas de aprendizaje que han demostrado ser muy eficaces en la educación de adultos,

asegurando la participación activa de los alumnos y maximizando el valor añadido de la formación. Dado que las habilidades se adquieren mejor participando en actividades basadas en el método "aprendiendo haciendo" (Cockburn-Wootten & Cockburn, 2011), así como a través de juegos de roles y modelos de rol (Goleman y Boyatzis, 2009), la metodología del programa se centra en gran medida en la creación de actividades y ejercicios participativos, basados en modelos cooperativos y de aprendizaje entre parejas o grupos.

Los materiales de aprendizaje también se basan en los conceptos de interculturalidad e inteligencia socioemocional, es decir, una nueva área interdisciplinaria donde se combinan múltiples campos para construir una teoría unificada de la toma de decisiones. El curso proporciona a los participantes herramientas en psicología y ética del comportamiento, combinando modelos de aprendizaje con estudios relacionados con el comportamiento social y las habilidades emocionales.

El socio responsable produjo directrices para el diseño y desarrollo de materiales de capacitación y cada socio ha sido responsable de la elaboración de materiales de aprendizaje y herramientas de evaluación de 1 unidad de aprendizaje. Específicamente:

PAGE  
/\*

<b><i>Módulos/Unidades de Aprendizaje</i></b>	<b>Socio Responsable</b>
I - Habilidades de gestión de emociones	<b>ISON</b>
II - Empatía	<b>VHS</b>
III - Habilidades de gestión de relaciones	<b>AFN</b>
IV - Atención/escucha activa	<b>INNETICA</b>
V - Habilidades de Responsabilidad Social	<b>Estudio Risorse</b>

**PR2/A3: Formación conjunta del personal.** Tan pronto como el programa estuvo completo, se llevó a cabo un evento conjunto de capacitación del personal cara a cara en Italia para capacitar a los formadores de las organizaciones asociadas (n.º 2 por cada socio) que fueron quienes capacitaron a los empleadores durante la siguiente fase piloto. Los formadores tuvieron la oportunidad de experimentar, directamente en ellos mismos, las metodologías/herramientas/materiales de formación desarrollados dentro del proyecto, en particular pudieron probar el programa de formación sobre el desarrollo de habilidades socioemocionales e interculturales. Gracias a la retroalimentación que surgió durante la capacitación conjunta, fue posible definir las pautas para el desarrollo y prueba del resultado de este proyecto, para la posterior definición de su versión final. Los participantes también tuvieron la oportunidad de conocer nuevas e innovadoras herramientas para la creación de contenidos educativos que, tras un período inicial de formación plenaria, fueron probadas por los propios operadores de FP, con el fin de producir materiales formativos que se integrarán en los materiales didácticos ya existentes. elaborado en referencia al programa de formación PR2. En particular, *algunas de las actividades/ejercicios contenidos en el Programa de Formación Intercultural para empresarios PR2 fueron probados personalmente durante el evento de formación por los operadores participantes y fueron filmados en tiempo real.* Los vídeos fueron editados apropiadamente y están disponibles en el sitio web del proyecto, en la sección dedicada a PR2, y representan material de formación adicional disponible para los profesores involucrados en la fase de prueba y que, incluso después del final del proyecto, querrán experimentar con el programa de formación.

**PR2/A4: Prueba piloto del programa.** La versión preliminar del programa se ha traducido a los idiomas de todos los socios y se ha probado con 153 formadores de FP

(30/32 por país socio), para obtener comentarios y realizar mejoras en la versión final. El socio responsable elaboró directrices y herramientas útiles para la fase de prueba (cuestionarios/pruebas de evaluación y seguimiento, etc.). Cada socio recopiló comentarios entre los participantes en la prueba piloto y elaboró un breve informe con los resultados, que se describe en la siguiente sección de este informe.

**PR2/A5: Versión final del programa.** Gracias a todos los comentarios que se han recopilado durante la fase de prueba, se ha revisado y mejorado la versión borrador del programa y se ha elaborado y traducido la versión final del mismo en cada idioma asociado.

## 2.1 Resultados de las Pruebas Piloto Nacionales

La **Actividad PR2/A4 - Prueba piloto del programa** nos dio la posibilidad de recopilar comentarios de los participantes a través de cuestionarios de evaluación y seguimiento. Fue un paso muy importante porque nos permiten “verificar” nuestro programa de capacitación con los beneficiarios directos involucrados en el Pilotaje, para detectar y corregir posibles errores y realizar cambios útiles para mejorar el currículo.

V2 - La Segunda Versión del curso de capacitación se presenta en este informe y fue elaborada después de las actividades de prueba, teniendo en cuenta los comentarios de los participantes.

### Participantes involucrados en la prueba piloto

<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>PAÍS</b>	<b>Nº. DE PARTICIPANTES</b>
<b>ESTUDIO RISORSE</b>	<b>Italia</b>	<b>30</b>
<b>ISON</b>	<b>Grecia</b>	<b>32</b>
<b>INNETICA</b>	<b>España</b>	<b>30</b>
<b>AFN</b>	<b>Portugal</b>	<b>30</b>
<b>VHS</b>	<b>Alemania</b>	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>		<b>153</b>

Los resultados obtenidos por las actividades de evaluación realizadas por los socios y con la participación de los beneficiarios directos fueron muy positivos y confirman la validez de la estructura del curso de capacitación tal como se presenta en la Versión 1 del resultado y se describe en este documento. PAGE \\*

Por cada Unidad de Aprendizaje, los participantes involucrados en las pruebas piloto de Partners obtuvieron buenos resultados en las pruebas finales y los promedios generales de evaluaciones siempre son superiores al 70% (la mayoría de ellas van del 90% al 100%, con una evaluación general de “A – Excelente” ), por lo que podemos decir que el curso de formación está validado y es útil para mejorar los conocimientos de los empleadores en el campo de las habilidades interculturales y socioemocionales.

## PRUEBAS DE ESTUDIO RISORSE

% de pruebas aprobadas por unidad de aprendizaje





## PRUEBAS DE ESTUDIO RISORSE

% de respuestas correctas por unidad de aprendizaje



## PRUEBAS DE ISON

**% de pruebas aprobadas por unidad de aprendizaje por unidad de aprendizaje**



## PRUEBAS DE ISON

% de respuestas correctas por unidad de aprendizaje



## PRUEBAS INNETICA

% de pruebas aprobadas por unidad de aprendizaje



## PRUEBAS INNETICA

**% de respuestas correctas por unidad de aprendizaje**



## PRUEBAS DE AFN

### % de pruebas aprobadas por unidad de aprendizaje



## PRUEBAS DE AFN

% de respuestas correctas por unidad de aprendizaje



## PRUEBAS DE VHS

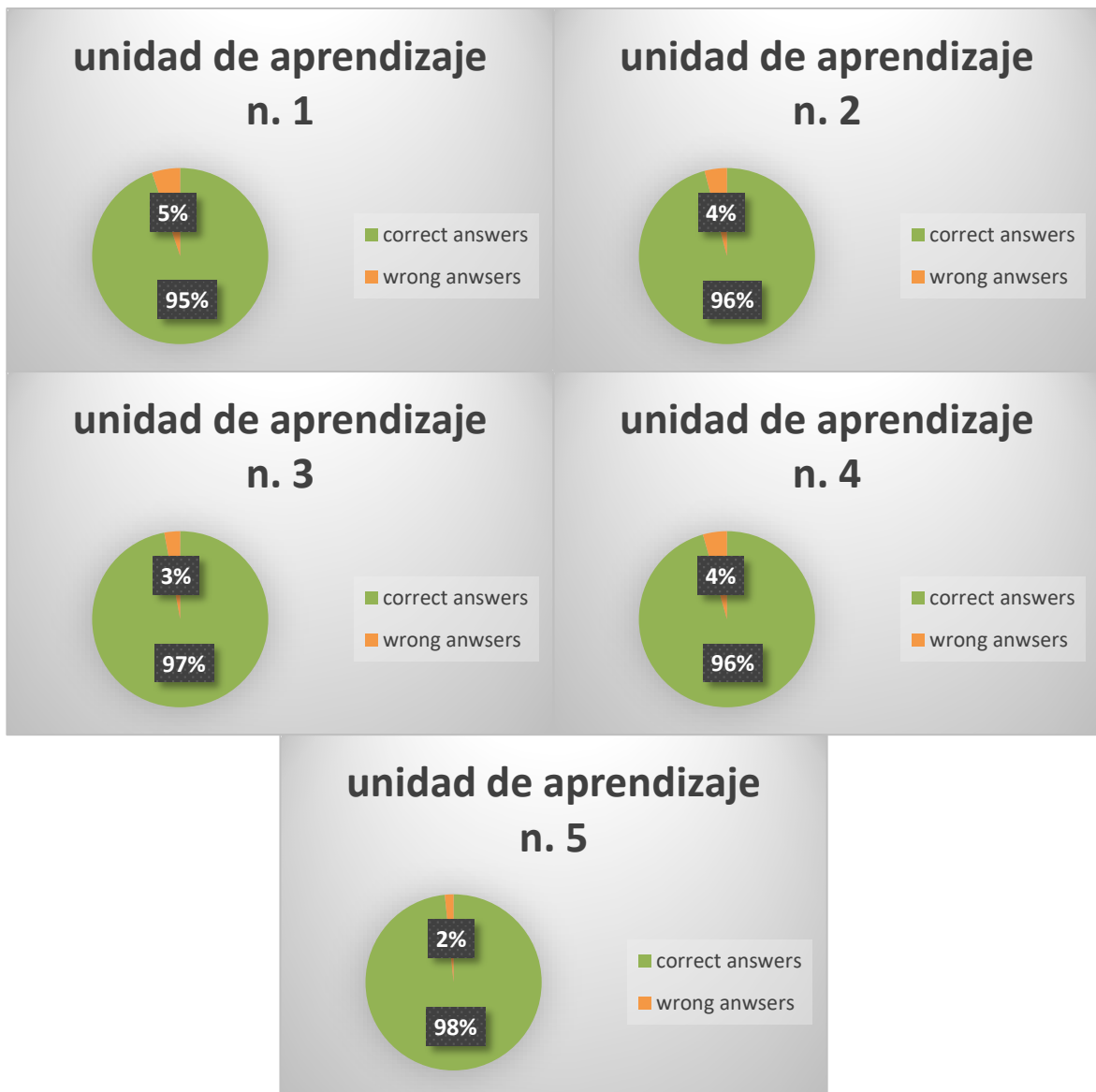
% de pruebas aprobadas por unidad de aprendizaje





## PRUEBAS DE VHS

% de respuestas correctas por unidad de aprendizaje



## PRUEBAS INTERC.LAB

% de pruebas aprobadas por unidad de aprendizaje (promedio total)



## PRUEBAS INTERC.LAB

**% de respuestas correctas por Unidad de Aprendizaje (promedio total)**



Los resultados obtenidos por las **actividades de seguimiento** realizadas por los socios y con la participación de los beneficiarios directos también fueron muy positivos y confirman la validez de la estructura del curso de capacitación tal como se presenta en la Versión 1 del resultado y se describe en este documento.

En particular, los participantes involucrados en las pruebas piloto de Partners evaluaron con puntaje alto cada ítem y los promedios generales de las evaluaciones son siempre superiores al 70%, por lo que podemos decir definitivamente que el programa de capacitación está validado y es muy apreciado por los beneficiarios.

### 3. CURRÍCULO MODULAR

Esta sección del informe está dedicada a la descripción de los resultados más importantes del PR1 que se utilizaron para elaborar el plan de estudios de formación PR2.

#### 3.1 PR1 Resultados y conclusiones

Las secciones más importantes de PR1 para lograr los objetivos de PR2 se refieren a los Grupos de habilidades individualizados. En particular:

1) las 12 habilidades Socioemocionales individualizadas, incluidas en los 5 Grupos de habilidades.

En este punto debemos enfatizar que la competencia intercultural ha sido identificada como una subescala de la competencia social y por lo tanto no se presentará como una dimensión principal independiente. Por lo tanto, el esquema InterLab consta de dos <sup>PAGE</sup> \\* conceptos principales con sus dimensiones:

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

**Tabla 1: Esquema de Competencia Socioemocional de InterLab (Ver página nº 26 del Manual PR1)**

Habilidades básicas	Dimensiones
<b>Habilidades Emocionales</b>	<b>I. Habilidades de manejo de emociones</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Comprensión de las emociones:</i> capacidad para comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizarlas de una manera que facilite el pensamiento.</li> </ol>

	<p>b. <i>Autoconciencia emocional</i>: capacidad de percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno siente en un momento dado y comprender el impacto de esos estados de ánimo en los demás.</p> <p>c. <i>Autocontrol emocional</i>: regular e influir en las propias emociones para motivarse, alcanzar objetivos y lidiar con el estrés/controlar o redirigir las emociones.</p> <p>d. <i>Adaptabilidad</i>: Capacidad de adaptar y ajustar los propios sentimientos y pensamientos a nuevas situaciones y resolver eficazmente problemas de naturaleza personal e interpersonal.</p>
<p><b>Habilidades sociales</b></p>	<p><b>II. Empatía:</b> Capacidad de percibir y expresar correctamente las emociones de los demás, de comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás y de adoptar la perspectiva de los demás.</p> <p><b>III. Habilidades de gestión de relaciones.</b></p> <p>a. <i>Colaboración/trabajo en equipo</i>: capacidad para construir y gestionar relaciones, dar y aceptar ayuda y formar acuerdos de cooperación.</p> <p>b. <i>Resolución de conflictos y negociación</i>: capacidad para abordar malentendidos, conflictos de valores y recursos de manera constructiva.</p> <p>c. <i>Influir en</i> la capacidad de comprender las propias fortalezas y valores y convencer/persuadir a otras personas.</p> <p><b>IV. Atención/escucha activa:</b> Capacidad de escuchar y centrarse en otras personas, de dirigir la atención a las necesidades, sentimientos y pensamientos de los demás y de permanecer atento incluso cuando se está angustiado.</p> <p><b>V. Habilidades de responsabilidad social</b></p> <p>a. <i>Diversidad y habilidades interculturales</i>: Capacidad para comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase</p>

	<p>social en la identidad, las necesidades y las emociones.</p> <p>b. <i>Tolerancia</i>: capacidad de comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.</p> <p>c. <i>Preocupación social</i>: Expresar preocupación por todo tipo de personas.</p>
--	--

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación documental, los grupos focales y las encuestas con empleadores que trabajan con inmigrantes en todos los países socios, llegamos a conclusiones útiles sobre las necesidades de competencia socioemocional de los empleadores, que fueron la base para el desarrollo del programa de capacitación InterCLab. Más específicamente, los empleadores declararon que *las 12 habilidades socioemocionales identificadas que componen el esquema InterCLab desempeñan un papel importante en la práctica diaria de los empleadores y profesionales que trabajan con grupos de inmigrantes y, en combinación con habilidades duras, como el conocimiento jurídico y el conocimiento de la cultura de otros países podría hacer que un profesional sea eficaz 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 del entrenamiento en competencias socioemocionales (M = 3,9, DE = 0,8) y nombraron las doce como necesidades de capacitación. para otros empleadores con relativa frecuencia.

2) Los métodos más representativos sobre la mejora de las habilidades Sociales y Emocionales, que fueron la base para el desarrollo del programa de formación.

### **Métodos de entrenamiento de habilidades sociales y emocionales**

**Métodos de orientación cognitiva:** ven la mente como un "procesador de información" y, por lo tanto, los comportamientos y 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 causan emociones (C), pero sí las creencias (B) y, en particular, las creencias irracionales (IB)". El objetivo al utilizar estos métodos es aceptar las creencias racionales y cuestionar las creencias irracionales.

**Enfoques conductuales:** la idea básica detrás de este concepto es que todos los comportamientos se aprenden, basándose en las experiencias personales de cada individuo, mediante prueba y error, recibiendo castigos y consecuencias por ciertos pensamientos y acciones y refuerzos y beneficios positivos de otros. Es decir, participar en eventos, tomar perspectivas de 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 conductuales prácticas. es decir, modelo CBT: identificación y remodelación de pensamientos negativos a través de discusiones grupales, diarios y capacitación experiencial.

**Métodos con elementos de toma de roles y juego de roles:** permiten a los alumnos explorar situaciones realistas interactuando con otras personas de forma controlada para ganar experiencia probando diferentes estrategias en un entorno de apoyo. A los participantes se les asignan roles particulares que desempeñar en una conversación u otra interacción. Representan el escenario y luego hay reflexión y



*discusión sobre las interacciones, como formas alternativas de afrontar la situación.*

**Métodos de autoconocimiento y reflexión:** *se centran en la autoobservación y en el informe 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, usar diarios, mapas mentales, grabaciones, etc.*

**Consciencia:** *un tipo de meditación en el que nos centramos en ser intensamente conscientes de lo que sentimos 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.*

**Supervisión:** *un acuerdo formal para que los practicantes/profesionales discutan periódicamente su trabajo con alguien con experiencia, 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.*

En cuanto a los métodos de formación que se han definido como eficaces en el desarrollo de habilidades socioemocionales, los siete, a saber: la toma 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, llegamos a la conclusión de 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**

**alumnos de los diferentes países la posibilidad de seleccionar esos métodos. que les resulten más atractivos.**

Así, los Módulos/Unidades de Aprendizaje identificados son los siguientes: no. 5 Módulos/Unidades de Aprendizaje para cada Grupo de Habilidades.

**Módulo/Unidades de Aprendizaje**

**Los resultados del aprendizaje**

<p><i>I - Habilidades de gestión de emociones</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ser capaz de comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizar las emociones de una manera que facilite el pensamiento</li> <li>- ser capaz de percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno siente en un momento dado y comprender el impacto de esos estados de ánimo en los demás</li> <li>- ser capaz de regular e influir en las propias emociones para motivarse, alcanzar objetivos y lidiar con el estrés/controlar o redirigir las propias emociones</li> <li>- ser capaz de adaptar y ajustar los propios sentimientos y pensamientos a nuevas situaciones y resolver eficazmente problemas de naturaleza personal e interpersonal</li> </ul>
<p><i>II – Empatía</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ser capaz de percibir y expresar correctamente las emociones de los demás, comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás y adoptar la perspectiva de los demás</li> </ul>
<p>III - Habilidades de gestión de relaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ser capaz de construir y gestionar relaciones, dar y aceptar ayuda y formar acuerdos de cooperación.</li> <li>- ser capaz de abordar malentendidos, conflictos de valores y recursos de manera constructiva.</li> <li>- ser capaz de comprender las propias fortalezas y valores y convencer/persuadir a otras personas</li> </ul>

<i>IV- Atención/escucha activa</i>	- ser capaz de escuchar y centrarse en otras personas, dirigir la atención a las necesidades, sentimientos y pensamientos de los demás y permanecer atento incluso cuando se está angustiado
V - Habilidades de Responsabilidad Social	- ser capaz de comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones. - ser capaz de comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás - poder expresar preocupación por todo tipo de personas

Según nuestro formulario de Solicitud, cada unidad de aprendizaje es:

- descritos en términos legibles y comprensibles haciendo referencia a los conocimientos, habilidades y competencias contenidos en ellos,
- descrito en términos de elección de actividades a proponer a los usuarios (herramientas de evaluación, ejercicios, metodologías, etc.)
- clasificados según el tiempo requerido para alcanzar el objetivo educativo de la unidad.

PAGE  
/\*

Para cada unidad hay un título, una descripción de los resultados del aprendizaje y un procedimiento y criterios para la evaluación del resultado del aprendizaje.

Para definir la estructura del Programa de Capacitación, se decidió que la **duración del curso sea de 30 horas, 6 horas por cada Unidad de Aprendizaje.**

### 3.2 Unidad de Aprendizaje n. 1 - Habilidades de gestión de emociones

Número de unidad de aprendizaje	I	Título	Habilidades de manejo de emociones.
<b>Resultado de aprendizaje</b>			<p>Después de completar esta unidad de aprendizaje, se espera que los participantes aumenten su comprensión y conciencia de sus emociones y las de otras personas, y que gestionen mejor sus propias emociones. Por un lado, se capacitará a los participantes en la comprensión de las emociones, su valor y naturaleza y, por otro lado, mejorarán su autoconciencia emocional. Finalmente, la unidad de aprendizaje tiene como objetivo promover el autocontrol emocional, cómo regular e influir en las propias emociones para motivarse, alcanzar metas y lidiar con el estrés, controlar o redirigir las emociones e impulsos y cómo perseverar frente a los obstáculos.</p> <p>Al finalizar esta LU se espera que sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Darse cuenta de la importancia de la gestión de las emociones y los conceptos que giran en torno a ella en la inclusión laboral efectiva de los inmigrantes.</li> <li>● Conocer los enfoques teóricos que pueden contribuir a la gestión de las emociones de los empleadores;</li> <li>● Comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizar las emociones de una manera que facilite el pensamiento.</li> <li>● Percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno siente en un momento dado y comprender el impacto de esos estados de ánimo en los demás.</li> <li>● Regular e influir en las propias emociones para motivarse, alcanzar objetivos y lidiar con el estrés/controlar o redirigir las emociones.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adaptar y ajustar los propios sentimientos y pensamientos a nuevas situaciones y resolver eficazmente problemas de naturaleza personal e interpersonal.</li> <li>● Facilitar el contacto mutuo y la discusión teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de los demás;</li> <li>● Centrarse en comprender cómo se siente una persona y por qué se siente así, siendo capaz también de afrontar las emociones negativas de forma constructiva;</li> <li>● Ejercer el autocontrol emocional y la autoconciencia.</li> </ul>
<b>Conocimiento</b>	<b>Habilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Concepto de emociones</li> <li>● Definiciones: Inteligencia emocional, (auto)conciencia emocional, Comprensión de las emociones, Autocontrol emocional</li> <li>● Importancia de las habilidades de gestión de emociones para los empleadores en la inclusión laboral de los inmigrantes</li> <li>● Métodos para mejorar las habilidades de gestión de emociones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ser capaz de comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizarlas de una manera que facilite el pensamiento.</li> <li>● Ser capaz de percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno siente en un momento dado y comprender el impacto de esos estados de ánimo en los demás.</li> <li>● Ser capaz de regular e influir en las propias emociones para motivarse, alcanzar objetivos y lidiar con el estrés/controlar o redirigir las propias emociones.</li> <li>● Ser capaz de adaptar y ajustar los propios sentimientos y pensamientos a nuevas situaciones y resolver eficazmente problemas de naturaleza personal e interpersonal.</li> </ul>

<b>Métodos de entrenamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Autoconciencia: una técnica para mejorar la conciencia emocional y la comprensión de las emociones.</li> <li>● Caso de estudio</li> <li>● Conciencia</li> <li>● Experiencial – Método Cognitivo Conductual</li> <li>● Consciencia</li> <li>● Reevaluación del estímulo emocional.</li> </ul>
<b>Aprendiendo materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Archivos pdf</li> <li>● Diapositivas de PowerPoint</li> <li>● Ejercicios y actividades prácticas.</li> <li>● Audio Video</li> <li>● Clips</li> <li>● Enlaces</li> </ul>
<b>Metodología didáctica</b>	<p><u><i>Cara a cara</i></u></p> <p>La metodología de la formación se basará en el uso de técnicas didácticas activas, con el objetivo de simular situaciones laborales reales. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir la amplia gama de habilidades informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se realizará a través de la tradicional lección presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje a través de actividades activas y la participación directa de los alumnos. Entre las metodologías didácticas que se utilizarán, tenemos: - Lección presencial – Autoevaluación, análisis de competencias de ingreso - Método del caso: grupo de trabajo para el análisis y discusión de una situación laboral (ej. el profesor sugiere el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Finalmente, se prevén actividades formativas individuales o en grupo, mediante la realización de ejercicios y aplicaciones prácticas, con el objetivo de desarrollar habilidades específicas y el análisis en profundidad sobre un tema concreto.</p>

En línea

El programa de formación de Interclab también se realizará en forma de seminario web sincrónico y asincrónico.

En la educación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar independientemente de factores limitantes, como la obligación de su presencia física en un área específica.

La metodología didáctica se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su usuario y contraseña. La actividad formativa se realizará mediante la descarga de materiales didácticos realizados y cargados en la plataforma en un recorrido estructurado e intuitivo que involucrará a los participantes, los motivará, los impulsará a la aplicación de conocimientos previos, les proporcionará documentos e información según sus posibilidades y a las características de las herramientas disponibles, ofrecer soporte y retroalimentación y monitorear constantemente el nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen el uso de la plataforma, así como un sistema de asistencia que permitirá la solución de problemas vinculados a la descarga de contenidos y herramientas de autoevaluación de competencias de ingreso.

Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asincrónica en formato powerpoints, notas o vídeos, antes del inicio de la parte práctica.

Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador para implementar los ejercicios experienciales y discutir su experiencia. Las actividades se realizarán bajo la supervisión del formador, ya sea en grupo o de forma individual. El formador explicará el alcance y la instrucción de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión.

El formador y los alumnos se reunirán en la plataforma de formación para realizar las actividades de formación. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de correspondencias, cumplimentación de formularios online, salas de reuniones para actividades

	grupales, respuestas de opción múltiple, formularios “post-it”, etc., con el fin de hacer el entrenamiento más interesante. El material también estará disponible en formularios descargables (que se pueden utilizar si la capacitación se implementa en un aula real).
<b>Duración</b>	6 horas



**Criterios y procedimientos de evaluación LO**

Al final de cada módulo/Unidad de Aprendizaje, el alumno debe completar la prueba de evaluación correspondiente, que puede incluir preguntas de opción múltiple, afirmación de verdadero/falso, etc.

Será una herramienta de autoevaluación que permitiría valorar el nivel de logros en el aprendizaje, según la siguiente escala:

PUNTUACIÓN DE CALIFICACIONES	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
90% < 100%	A	Sobresaliente
80% < 89%	B	Notable
70% < 79%	C	Satisfactorio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	Suspenso

Sólo los participantes que alcancen la Evaluación A, B, C y D aprobarán la prueba. Los participantes que alcancen la Evaluación F podrán volver a intentar la prueba 3 veces.

Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.

De forma voluntaria, se presentará una prueba de seguimiento a todos los participantes, con el fin de verificar su nivel de satisfacción con la Unidad de Aprendizaje. Se les invitará a rellenar un breve cuestionario para evaluar los materiales de aprendizaje proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc. según la siguiente escala:

EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
1	Ninguno
2	Pequeño
3	Suficientemente
4	Mucho



### 3.3 Unidad de Aprendizaje n. 2 – Empatía

Número de unidad de aprendizaje	II	Título	Empatía
<b>Resultado de aprendizaje</b>	<p>Después de completar esta unidad de aprendizaje, se espera que los participantes aumenten sus conocimientos teóricos básicos y su metodología sobre cómo mejorar sus habilidades de empatía. Al mismo tiempo, comprenderán la importancia de aplicar habilidades de empatía en cada día de trabajo para apoyar la inclusión laboral de los inmigrantes.</p> <p>Al finalizar esta LU se espera que sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● facilitar el contacto y la discusión mutuos teniendo en cuenta las emociones y sentimientos del otro;</li> <li>● mostrar comprensión de las opiniones y sentimientos de otras personas y aceptar los de los demás tal como son;</li> <li>● saber comprender información tácita, sentimientos y necesidades relevantes de otras personas;</li> <li>● crear un buen clima conversacional a través de la atención, la apertura y el respeto;</li> <li>● centrarse en comprender cómo se siente una persona y por qué se siente así;</li> <li>● Aplicar habilidades de empatía en cada jornada laboral para apoyar a los trabajadores de los propios inmigrantes.</li> </ul>		
<b>Conocimiento</b>		<b>Habilidades</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Concepto de empatía</li> <li>● Definiciones: empatía afectiva, empatía cognitiva</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ser capaz de percibir y expresar correctamente las emociones de los demás.</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Importancia de las habilidades de empatía para los empleadores en la inclusión laboral de los inmigrantes</li> <li>● Métodos para mejorar las habilidades de empatía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ser capaz de comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás.</li> <li>● poder tomar la perspectiva de los demás</li> </ul>
<b>Métodos de entrenamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Caso de estudio</li> <li>● Método cognitivo</li> <li>● Juego de roles - Experiencial</li> <li>● Consciencia</li> <li>● Autoevaluación</li> </ul>
<b>Aprendiendo materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● archivos pdf</li> <li>● Diapositivas de PowerPoint</li> <li>● Ejercicios y actividades prácticas.</li> <li>● Audio Video</li> <li>● Clips</li> <li>● Enlaces</li> </ul>
<b>Metodología didáctica</b>	<p><u><i>Cara a cara</i></u></p> <p>La metodología de la formación se basará en el uso de técnicas didácticas activas, con el objetivo de simular situaciones laborales reales. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir la amplia gama de habilidades informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se realizará a través de la tradicional lección presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje a través de actividades activas. y la participación directa de los alumnos. Entre las metodologías didácticas que se utilizarán, tenemos: - Lección presencial – Autoevaluación, análisis de competencias de ingreso - Método del caso: grupo de trabajo para el análisis y discusión de una situación laboral (ej. el profesor sugiere el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Finalmente, se prevén actividades formativas individuales o en grupo, mediante la</p>

realización de ejercicios y aplicaciones prácticas, con el objetivo de desarrollar habilidades específicas y el análisis en profundidad sobre un tema concreto.

### En línea

El programa de formación de Interclab también se realizará en forma de seminario web sincrónico y asincrónico.

En la educación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar independientemente de factores limitantes, como la obligación de su presencia física en un área específica.

La metodología didáctica se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su usuario y contraseña. La actividad formativa se realizará mediante la descarga de materiales didácticos realizados y cargados en la plataforma en un recorrido estructurado e intuitivo que involucrará a los participantes, los motivará, los impulsará a la aplicación de conocimientos previos, les proporcionará documentos e información según sus posibilidades y a las características de las herramientas disponibles, les ofrecerá apoyo y retroalimentación y monitoreará constantemente el nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen el uso de la plataforma, así como un sistema de asistencia que permitirá la solución de problemas vinculados a la descarga de contenidos y herramientas de autoevaluación de competencias de ingreso.

Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asincrónica en formato powerpoints, notas o vídeos, antes del inicio de la parte práctica.

Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador para implementar los ejercicios experienciales y discutir su experiencia. Las actividades se realizarán bajo la supervisión del formador, ya sea en grupo o de forma individual. El formador explicará el alcance y la instrucción de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión.

	<p>El formador y los alumnos se reunirán en la plataforma de formación para realizar las actividades de formación. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de correspondencias, cumplimentación de formularios online, salas de reuniones para actividades grupales, respuestas de opción múltiple, formularios “post-it”, etc., con el fin de hacer el entrenamiento más interesante. El material también estará disponible en formularios descargables (que se pueden utilizar si la capacitación se implementa en un aula real).</p>
<b>Duración</b>	6 horas

**Criterios y procedimientos de evaluación LO**

Al final de cada módulo/Unidad de Aprendizaje, el alumno debe completar la prueba de evaluación correspondiente, que puede incluir preguntas de opción múltiple, afirmación de verdadero/falso, etc.

Será una herramienta de autoevaluación que permitiría valorar el nivel de logros en el aprendizaje, según la siguiente escala:

PUNTUACIÓN DE CALIFICACIONES	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
90% < 100%	A	Sobresaliente
80% < 89%	B	Notable
70% < 79%	C	Satisfactorio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	Suspenso

Sólo los participantes que alcancen la Evaluación A, B, C y D aprobarán la prueba. Los participantes que alcancen la Evaluación F podrán volver a intentar la prueba 3 veces.

Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.

De forma voluntaria, se presentará una prueba de seguimiento a todos los participantes, con el fin de verificar su nivel de satisfacción con la Unidad de Aprendizaje. Se les invitará a rellenar un breve cuestionario para evaluar los materiales de aprendizaje proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc. según la siguiente escala:

EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
1	Ninguno
2	Pequeño
3	Suficientemente
4	Mucho

### 3.4 Unidad de Aprendizaje n. 3 - Habilidades de gestión de relaciones

Número de unidad de aprendizaje	III	Título	Habilidades de gestión de relaciones.
<b>Resultado de aprendizaje</b>	<p>Después de completar esta unidad de aprendizaje, se espera que los participantes aumenten sus habilidades para gestionar las relaciones de forma eficaz. La formación en colaboración promoverá la capacidad de los alumnos para construir y gestionar relaciones, dar y aceptar ayuda y formar acuerdos de cooperación. La capacitación en resolución de conflictos y negociación ayudará a los participantes a abordar malentendidos, conflictos de valores y recursos de manera constructiva. La formación en influencia promoverá la comprensión de los alumnos de sus propias fortalezas y valores y los apoyará a la hora de persuadir a otras personas.</p> <p>Al finalizar esta LU se espera que sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● comprender qué significa cooperación y qué otros conceptos giran en torno a ella;</li> <li>● darse cuenta de la importancia de las habilidades de cooperación en el ámbito de la inclusión laboral de los inmigrantes;</li> <li>● aprender qué enfoques teóricos pueden contribuir al desarrollo de habilidades de cooperación;</li> <li>● fortalecer su capacidad para gestionar eficazmente sus relaciones con los trabajadores migrantes;</li> <li>● “cultivar” el sentimiento de que el objetivo es común entre todos los miembros del equipo, que son parte de una unidad que recibe mayor satisfacción de las relaciones entre ellos, con moral, reglas y valores comunes;</li> <li>● mejorar y desarrollar habilidades de negociación y resolución de conflictos, que ayudarán a gestionar adecuadamente las relaciones interpersonales e identificar la fuente de los conflictos y malentendidos para que</li> </ul>		



	<p>puedan abordarse de manera integral con el fin de ayudar a los trabajadores migrantes a superar la difícil situación en la que se encuentran, para gestionar sus emociones y lograr sus objetivos.</p>
<p><b>Conocimiento</b></p>	<p><b>Habilidades</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definiciones: Cooperación, Resolución y negociación de conflictos, Influencia</li> <li>● Importancia de las habilidades de gestión de relaciones para los empleadores en la inclusión laboral de los inmigrantes</li> <li>● Métodos para mejorar las habilidades de gestión de relaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● poder comprender qué significa cooperación y qué otros conceptos giran en torno a ella;</li> <li>● ser capaz de darse cuenta de la importancia de las habilidades de cooperación en el ámbito de la inclusión laboral de los inmigrantes;</li> <li>● poder aprender qué enfoques teóricos pueden contribuir al desarrollo de habilidades de cooperación;</li> <li>● poder fortalecer su capacidad para gestionar eficazmente sus relaciones con los trabajadores migrantes;</li> <li>● poder “cultivar” el sentimiento de que el objetivo es común entre todos los miembros del equipo, que son parte de una unidad que recibe una mayor satisfacción de las relaciones entre ellos, con moral, reglas y valores comunes;</li> <li>● Ser capaz de mejorar y desarrollar habilidades de negociación y resolución de conflictos, lo que ayudará a gestionar adecuadamente las relaciones</li> </ul>

	<p>interpersonales e identificar la fuente de los conflictos y malentendidos para que puedan abordarse de manera integral con el fin de ayudar a los trabajadores migrantes a superar la difícil situación en la que se encuentran. se encuentran, para gestionar sus emociones y alcanzar sus objetivos.</p>
<b>Métodos de entrenamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Autorreflexión</li> <li>● Juego de rol</li> <li>● Experiencial – Método Cognitivo Conductual</li> <li>● Consciencia</li> <li>● Autoevaluación</li> </ul>
<b>Aprendiendo materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● archivos pdf</li> <li>● Diapositivas de PowerPoint</li> <li>● Ejercicios y actividades prácticas.</li> <li>● Audio Video</li> <li>● Clips</li> <li>● Enlaces</li> </ul>
<b>Metodología didáctica</b>	<p><u>Cara a cara</u></p> <p>La metodología de la formación se basará en el uso de técnicas didácticas activas, con el objetivo de simular situaciones laborales reales. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir la amplia gama de habilidades informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se realizará a través de la tradicional lección presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje a través de actividades activas. y la participación directa de los alumnos. Entre las metodologías didácticas que se utilizarán, tenemos: - Lección presencial -</p>

Autoevaluación, análisis de competencias de ingreso - Método del caso: grupo de trabajo para el análisis y discusión de una situación laboral (ej. el profesor sugiere el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Finalmente, se prevén actividades formativas individuales o en grupo, mediante la realización de ejercicios y aplicaciones prácticas, con el objetivo de desarrollar habilidades específicas y el análisis en profundidad sobre un tema concreto.

#### *En línea*

El programa de formación de InterCLab también se realizará en forma de seminario web sincrónico y asincrónico.

En la educación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar independientemente de factores limitantes, como la obligación de su presencia física en un área específica.

La metodología didáctica se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su usuario y contraseña. La actividad formativa se realizará mediante la descarga de materiales didácticos realizados y cargados en la plataforma en un recorrido estructurado e intuitivo que involucrará a los participantes, los motivará, los impulsará a la aplicación de conocimientos previos, les proporcionará documentos e información según sus posibilidades y a las características de las herramientas disponibles, ofrecer soporte y retroalimentación y monitorear constantemente el nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen el uso de la plataforma, así como un sistema de asistencia que permitirá la solución de problemas vinculados a la descarga de contenidos y herramientas de autoevaluación de competencias de ingreso.

Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asincrónica en formato powerpoints, notas o vídeos, antes del inicio de la parte práctica.

Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador para implementar los ejercicios

	<p>experienciales y discutir su experiencia. Las actividades se realizarán bajo la supervisión del formador, ya sea en grupo o de forma individual. El formador explicará el alcance y la instrucción de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión.</p> <p>El formador y los alumnos se reunirán en la plataforma de formación para realizar las actividades de formación. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de correspondencias, cumplimentación de formularios online, salas de reuniones para actividades grupales, respuestas de opción múltiple, formularios “post-it”, etc., con el fin de hacer el entrenamiento más interesante. El material también estará disponible en formularios descargables (que se pueden utilizar si la capacitación se implementa en un aula real).</p>
<b>Duración</b>	6 horas

**Criterios y procedimientos de evaluación LO**

Al final de cada módulo/Unidad de Aprendizaje, el alumno debe completar la prueba de evaluación correspondiente, que puede incluir preguntas de opción múltiple, afirmación de verdadero/falso, etc.

Será una herramienta de autoevaluación que permitiría valorar el nivel de logros en el aprendizaje, según la siguiente escala:

<b>PUNTUACIÓN DE CALIFICACIONES</b>	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bien
70% < 79%	C	Satisfactorio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	Fallar

Sólo los participantes que alcancen la Evaluación A, B, C y D aprobarán la prueba. Los participantes que alcancen la Evaluación F podrán volver a intentar la prueba 3 veces.

Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.

De forma voluntaria, se presentará una prueba de seguimiento a todos los participantes, con el fin de verificar su nivel de satisfacción con la Unidad de Aprendizaje. Se les invitará a rellenar un breve cuestionario para evaluar los materiales de aprendizaje proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc. según la siguiente escala:

<b>EVALUACIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
1	Ninguno
2	Pequeño
3	Suficientemente
4	Mucho

### 3.5 Unidad de Aprendizaje n. 4 - Atención/escucha activa

Número de unidad de aprendizaje	IV	Título	Atención/escucha activa
<b>Resultado de aprendizaje</b>	<p>Después de completar esta Unidad de Aprendizaje, se espera que los participantes aumenten sus habilidades para atender a otras personas. Por un lado, aumentará la atención de los participantes, es decir, su capacidad de dirigir su atención a las necesidades, sentimientos y cogniciones de los demás y de permanecer atentos incluso cuando se sientan angustiados personalmente. Por otro lado, la capacitación dotará a los participantes de habilidades para escuchar y centrarse en las personas sin juzgarlas, lo que permitirá a los demás reflexionar abiertamente.</p> <p>Al finalizar esta LU se espera que sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● dirigir su atención a las necesidades, sentimientos y pensamientos de sus trabajadores migratorios y responderles adecuadamente;</li> <li>● sondear al trabajador migrante si las cosas no están claras durante una conversación y reaccionar ante señales no verbales;</li> <li>● centrarse en el trabajador migrante sin juzgarlo, permitiéndole reflexionar abiertamente;</li> <li>● mostrar a sus trabajadores migrantes que están concentrados y comprometidos para que se sientan cómodos al compartir información;</li> <li>● decodificar las señales no verbales y el lenguaje corporal de los trabajadores migratorios al expresarse, como la postura, el tono, la velocidad y el tono de la voz, sus gestos y expresiones faciales;</li> <li>● resumir periódicamente durante la conversación, comprobar si ha comprendido a la otra persona;</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● mostrar interés en la otra persona durante la conversación y animarla a seguir hablando mediante el contacto visual y los modales;</li> <li>● dar espacio a los demás y utilizar el silencio en el momento adecuado;</li> <li>● mostrar respeto al trabajador migrante;</li> <li>● centrarse en lo que dice el hablante.</li> </ul>
<b>Conocimiento</b>	<b>Habilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definiciones: Escucha activa, Atención</li> <li>● Importancia de las habilidades de escucha activa para los empleadores en la inclusión laboral de los inmigrantes</li> <li>● Métodos para mejorar las habilidades de escucha activa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● poder dirigir su atención a las necesidades, sentimientos y pensamientos de sus trabajadores migratorios y responder a ellos adecuadamente;</li> <li>● ser capaz de sondear al trabajador migrante si las cosas no están claras durante una conversación y reaccionar ante señales no verbales;</li> <li>● poder centrarse en el trabajador migrante sin juzgarlo, permitiéndole reflexionar abiertamente;</li> <li>● poder demostrar a sus trabajadores migrantes que están concentrados y comprometidos para que se sientan cómodos al compartir información;</li> <li>● ser capaz de decodificar las señales no verbales y el lenguaje corporal de los trabajadores migratorios al expresarse, como la postura, el tono, la velocidad y el tono de la</li> </ul>

	<p>voz, sus gestos y expresiones faciales;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• poder resumir periódicamente parafraseando durante la conversación, comprobar si ha comprendido a la otra persona;</li> <li>• ser capaz de mostrar interés por la otra persona durante la conversación y animarla a seguir hablando mediante el contacto visual y los modales;</li> <li>• poder dar espacio a los demás y utilizar el silencio en el momento adecuado;</li> <li>• poder mostrar respeto al trabajador migrante;</li> <li>• poder concentrarse en lo que el hablante está diciendo.</li> </ul>
<b>Métodos de entrenamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juego de rol</li> <li>• toma de roles</li> <li>• Caso de estudio</li> <li>• Método experiencial</li> <li>• Consciencia</li> <li>• Autoevaluación</li> </ul>
<b>Aprendiendo materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• archivos pdf</li> <li>• Diapositivas de powerpoint</li> <li>• Ejercicios y actividades prácticas.</li> <li>• Audio Video</li> <li>• clips</li> <li>• Enlaces</li> </ul>
<b>Metodología didáctica</b>	<i>Cara a cara</i>



La metodología de la formación se basará en el uso de técnicas didácticas activas, con el objetivo de simular situaciones laborales reales. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir la amplia gama de habilidades informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se realizará a través de la tradicional lección presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje a través de actividades activas y la participación directa de los alumnos. Entre las metodologías didácticas que se utilizarán, tenemos: - Lección presencial - Autoevaluación, análisis de competencias de ingreso - Método del caso: grupo de trabajo para el análisis y discusión de una situación laboral (ej. el profesor sugiere el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Finalmente, se prevén actividades formativas individuales o en grupo, mediante la realización de ejercicios y aplicaciones prácticas, con el objetivo de desarrollar habilidades específicas y el análisis en profundidad sobre un tema concreto.

#### *En línea*

El programa de formación de InterCLab también se realizará en forma de seminario web sincrónico y asincrónico.

En la educación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar independientemente de factores limitantes, como la obligación de su presencia física en un área específica.

La metodología didáctica se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su usuario y contraseña. La actividad formativa se realizará mediante la descarga de materiales didácticos realizados y cargados en la plataforma en un recorrido estructurado e intuitivo que involucrará a los participantes, los motivará, los impulsará a la aplicación de conocimientos previos, les proporcionará documentos e información según sus posibilidades y a las características de las

	<p>herramientas disponibles, ofrecer soporte y retroalimentación y monitorear constantemente el nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen el uso de la plataforma, así como un sistema de asistencia que permitirá la solución de problemas vinculados a la descarga de contenidos y herramientas de autoevaluación de competencias de ingreso. Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asincrónica en formato powerpoints, notas o vídeos, antes del inicio de la parte práctica.</p> <p>Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador para implementar los ejercicios experienciales y discutir su experiencia. Las actividades se realizarán bajo la supervisión del formador, ya sea en grupo o de forma individual. El formador explicará el alcance y la instrucción de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión.</p> <p>El formador y los alumnos se reunirán en la plataforma de formación para realizar las actividades de formación. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de correspondencias, cumplimentación de formularios online, salas de reuniones para actividades grupales, respuestas de opción múltiple, formularios “post-it”, etc., con el fin de hacer el entrenamiento más interesante. El material también estará disponible en formularios descargables (que se pueden utilizar si la capacitación se implementa en un aula real).</p>
<b>Duración</b>	6 horas

**Criterios y procedimientos de evaluación LO**

Al final de cada módulo/Unidad de Aprendizaje, el alumno debe completar la prueba de evaluación correspondiente, que puede incluir preguntas de opción múltiple, afirmación de verdadero/falso, etc.

Será una herramienta de autoevaluación que permitiría valorar el nivel de logros en el aprendizaje, según la siguiente escala:

PUNTUACIÓN DE CALIFICACIONES	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
90% < 100%	A	Sobresaliente
80% < 89%	B	Notable
70% < 79%	C	Satisfactorio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	Suspenso

Sólo los participantes que alcancen la Evaluación A, B, C y D aprobarán la prueba. Los participantes que alcancen la Evaluación F podrán volver a intentar la prueba 3 veces.

Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.

De forma voluntaria, se presentará una prueba de seguimiento a todos los participantes, con el fin de verificar su nivel de satisfacción con la Unidad de Aprendizaje. Se les invitará a rellenar un breve cuestionario para evaluar los materiales de aprendizaje proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc. según la siguiente escala:

EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
1	Ninguno
2	Pequeño
3	Suficientemente
4	Mucho

### 3.6 Unidad de Aprendizaje n. 5 - Habilidades de responsabilidad social

Número de unidad de aprendizaje	V	Título	Responsabilidad social Habilidades
<b>Resultado de aprendizaje</b>			<p>Después de completar esta Unidad de Aprendizaje, se espera que los participantes aumenten su preocupación por todo tipo de personas, su apertura a diferentes valores y su capacidad para cooperar con personas diversas. Por un lado, se capacitará a los participantes para que comprendan y acepten las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.</p> <p>Finalmente, la unidad de aprendizaje tiene como objetivo aumentar la diversidad y la competencia intercultural de los participantes para que puedan comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones, y trabajar mejor junto con personas diversas. En general, el curso permitirá a los empleadores sentir un compromiso y preocupación hacia todo tipo de trabajadores.</p> <p>Al finalizar esta LU se espera que sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones</li> <li>● Comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.</li> <li>● expresar preocupación por todo tipo de personas/trabajadores</li> </ul>
<b>Conocimiento</b>		<b>Habilidades</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definiciones: Cultura, Diversidad, Competencia intercultural, Tolerancia, Valores, actitudes y estereotipos</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● ser capaz de comprender cómo las personas pueden diferir en su forma de pensar, actuar o en sus creencias, emociones y valores;</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Importancia de las habilidades de responsabilidad social (diversidad y competencia intercultural, tolerancia, preocupación social) para los empleadores en la inclusión laboral de los inmigrantes</li> <li>● Métodos para mejorar las habilidades de responsabilidad social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ser capaz de demostrar apertura a nuevas perspectivas y diversidad de los propios trabajadores;</li> <li>● poder interactuar respetuosa y apropiadamente con trabajadores de diversos orígenes;</li> <li>● ser capaz de reconocer y reflexionar críticamente sobre sus propios prejuicios (conscientes e inconscientes) hacia la edad, el género, las discapacidades, el origen cultural, etc.;</li> <li>● ser capaz de reflexionar y comprender la influencia de la diversidad en su entorno personal y profesional;</li> <li>● ser capaz de aceptar similitudes y diferencias entre individuos;</li> <li>● Ser capaz de ser consciente de la diversidad y tolerante en cada día de trabajo para apoyar a los propios trabajadores inmigrantes.</li> </ul>
<b>Métodos de entrenamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conciencia de sí mismo</li> <li>● Método cognitivo</li> <li>● Caso de estudio</li> <li>● Conciencia</li> <li>● Experiencial – Método Cognitivo Conductual</li> <li>● Ejercicios de autoevaluación</li> </ul>
<b>Aprendiendo materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● archivos pdf</li> <li>● Diapositivas de powerpoint</li> <li>● Ejercicios y actividades prácticas.</li> <li>● Audio Video</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• clips</li> <li>• Enlaces</li> </ul>
<b>Metodología didáctica</b>	<p><u><i>Cara a cara</i></u></p> <p>La metodología de la formación se basará en el uso de técnicas didácticas activas, con el objetivo de simular situaciones laborales reales. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir la amplia gama de habilidades informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se realizará a través de la tradicional lección presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje a través de actividades activas y la participación directa de los alumnos. Entre las metodologías didácticas que se utilizarán, tenemos: - Lección presencial - Autoevaluación, análisis de competencias de ingreso - Método del caso: grupo de trabajo para el análisis y discusión de una situación laboral (ej. el profesor sugiere el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Finalmente, se prevén actividades formativas individuales o en grupo, mediante la realización de ejercicios y aplicaciones prácticas, con el objetivo de desarrollar habilidades específicas y el análisis en profundidad sobre un tema concreto.</p> <p><u><i>En línea</i></u></p> <p>El programa de formación de Interclab también se realizará en forma de seminario web sincrónico y asincrónico.</p> <p>En la educación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar independientemente de factores limitantes, como la obligación de su presencia física en un área específica.</p> <p>La metodología didáctica se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su usuario y contraseña. La actividad formativa se realizará mediante la descarga de materiales didácticos realizados y cargados en la plataforma en un</p>

recorrido estructurado e intuitivo que involucrará a los participantes, los motivará, los impulsará a la aplicación de conocimientos previos, les proporcionará documentos e información según sus posibilidades y a las características de las herramientas disponibles, ofrecer soporte y retroalimentación y monitorear constantemente el nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen el uso de la plataforma, así como un sistema de asistencia que permitirá la solución de problemas vinculados a la descarga de contenidos y herramientas de autoevaluación de competencias de ingreso. Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asincrónica en formato powerpoints, notas o vídeos, antes del inicio de la parte práctica. Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador para implementar los ejercicios experienciales y discutir su experiencia. Las actividades se realizarán bajo la supervisión del formador, ya sea en grupo o de forma individual. El formador explicará el alcance y la instrucción de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión. El formador y los alumnos se reunirán en la plataforma de formación para realizar las actividades de formación. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de correspondencias, cumplimentación de formularios online, salas de reuniones para actividades grupales, respuestas de opción múltiple, formularios "post-it", etc., con el fin de hacer el entrenamiento más interesante. El material también estará disponible en formularios descargables (que se pueden utilizar si la capacitación se implementa en un aula real).

**Duración**

6 horas

**Criterios y procedimientos de evaluación LO**

Al final de cada módulo/Unidad de Aprendizaje, el alumno debe completar la prueba de evaluación correspondiente, que puede incluir preguntas de opción múltiple, afirmación de verdadero/falso, etc.

Será una herramienta de autoevaluación que permitiría valorar el nivel de logros en el aprendizaje, según la siguiente escala:

<b>PUNTUACIÓN DE CALIFICACIONES</b>	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bien
70% < 79%	C	Satisfactorio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	Fallar

Sólo los participantes que alcancen la Evaluación A, B, C y D aprobarán la prueba. Los participantes que alcancen la Evaluación F podrán volver a intentar la prueba 3 veces.

Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.

De forma voluntaria, se presentará una prueba de seguimiento a todos los participantes, con el fin de verificar su nivel de satisfacción con la Unidad de Aprendizaje. Se les invitará a rellenar un breve cuestionario para evaluar los materiales de aprendizaje proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc. según la siguiente escala:

<b>EVALUACIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
1	Ninguno
2	Pequeño
3	Suficientemente
4	Mucho



## 4. Anexos