

Ficha Formativa

Título	Inteligencia Emocional para la orientación en el mercado laboral, búsqueda de empleo y empleabilidad	
Palabras clave	Inteligencia emocional, inteligencia social, relaciones, autoconciencia, autoeficacia, emociones, empatía	
Creado por	IDP European Consultants	
Idioma	Español	
Objetivos	<p>Apoyar a los alumnos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Familiarizarse con el concepto de Inteligencia Emocional. <i>...para formar mejor a los estudiantes con una base teórica sólida.</i> ● Experimentar y probar su IE en entornos de la vida real. <i>Los alumnos estarán expuestos a los fundamentos de la IE y el marco que los ayuda a moverse en entornos sociales.</i> ● Ser más consciente y autoeficaz combinando el marco de la IE con EntreComp. <i>...para gestionar y comprender mejor el verdadero poder de las emociones para un estado positivo de bienestar mental.</i> ● Combinar la conciencia emocional con la Inteligencia Social. <i>Donde la Inteligencia Social representa la capacidad de construir y alimentar relaciones interpersonales positivas y estimulantes</i> 	
Resultados del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ● Inteligencia emocional en EntreComp: Pilar de Recursos ● Autoconciencia y autoeficacia en EntreComp ● El marco de la IE: motivación, empatía y habilidades sociales ● Inteligencia Social para moverse en ecosistemas relacionales ● El modelo del conocimiento para entender, usar y gestionar las emociones 	
Área Formativa	Resolución de problemas complejos	
	Pensamiento crítico	
	Creatividad	
	Gestión de personas	
	Coordinación con terceros	
	Inteligencia Emocional	X
	Evaluación y toma de decisiones	
Orientación al servicio		

	Negociación	
	Flexibilidad cognitiva	
Índice de contenidos	<p>Nombre del módulo: Inteligencia Emocional para la orientación en el mercado laboral, búsqueda de empleo y empleabilidad</p> <p>Unidad 1: Un enfoque de EntreComp a la IE Sección 1: EntreComp: Pilar de recursos Sección 2: Antecedentes de la Inteligencia Emocional Sección 3: Daniel Goleman y la popularización del concepto Sección 4: La literatura actual sobre la IE Sección 5: La comparación de los dos marcos (IE y EntreComp) Sección 6: Autoconciencia para la empleabilidad Sección 7: Los elementos origen de la autoeficacia Sección 8: Autoconciencia y autoeficacia en EntreComp</p> <p>Unidad 2: Combinando las dos inteligencias relacionales: Emocional y Social Sección 1: La Inteligencia Social Sección 2: El marco de las cinco dimensiones de la Inteligencia Social Sección 3: Sobre la empatía... Sección 4: Relaciones basadas en la empatía</p> <p>Unidad 3: El modelo del conocimiento Sección 1: Navegar en el entorno social mediante la Inteligencia Emocional Sección 2: Percibiendo las emociones Sección 3: Usando las emociones Sección 4: Comprendiendo las emociones Sección 5: Gestionando las emociones</p>	
Desarrollo de contenidos	<p>Nombre del módulo: Inteligencia Emocional para la orientación en el mercado laboral, búsqueda de empleo y empleabilidad</p> <p>Unidad 1: Un enfoque de EntreComp a la IE Sección 1: Pilar de recursos</p> <p>En el módulo de IHF, hemos tenido la oportunidad de familiarizarnos con el marco oficial de la UE para la educación y la formación en conocimientos empresariales y cómo puede ser un recurso estratégico de referencia para los recién llegados al mercado laboral.</p> <p>Por “Recursos” nos referimos a las áreas de competencia más relevantes para la adquisición de recursos personales, materiales e inmateriales claves que son fundamentales para favorecer el empoderamiento y la profesionalización de las personas.</p> <p>Las cinco competencias enumeradas en este área formativa potencian y fortalecen la competitividad en el mercado laboral</p>	

como una palanca estratégica para la búsqueda de empleo.

Cada una de estas competencias representan un foco de interés, ya que proporcionan los conocimientos más valiosos para prosperar en la vida profesional y empresarial.

2.1 Autoconciencia y autoeficacia

2.2 Motivación y perseverancia

2.3 Movilización de recursos

2.4 Educación financiera y económica

2.5 Movilización de terceros

Sección 2: Antecedentes de la Inteligencia Emocional

En su sentido más amplio, la Inteligencia Emocional se entiende como la capacidad de reconocer y manejar las emociones/sentimientos propios y de los demás y orientar nuestras acciones y pensamientos de manera consistente.

Fuente: P. Salovey, John D. Mayer, 1990, Emotional Intelligence

La inteligencia emocional se adentra en muchos estudios sobre psicología del comportamiento aplicada a las empresas, negocios y gestión, liderazgo y recursos humanos. Como tal, el concepto representó por muchos años (y aún hoy en día) un tema intenso de debate y discusión entre académicos y profesionales.

El marco de EntreComp no establece vínculos directos con la Inteligencia Emocional, pero al mismo tiempo, muchas de las áreas de interés de EntreComp comparten el mismo campo de la Inteligencia Emocional.

Los primeros estudios empíricos sobre los “papeles” que jugaban las “emociones” en nuestra vida diaria comenzaron en los años 20 (Averile & Nunley, 1922) con un estudio encaminado a comprender como los seres humanos comprendían y analizaban las emociones.

Durante los siguientes 70 años, el campo de la investigación sobre la Inteligencia Emocional y las “emociones” estuvo relativamente parado. Eso sucedió hasta 1990 cuando dos autores, (John D. Mayer y Peter Salovey) publicaron un artículo innovador llamado simplemente Inteligencia Emocional, destinado a convertirse en uno de los artículos más influyentes en la ciencia social contemporánea.

Sección 3: Daniel Goleman y la popularización del concepto

La Inteligencia Emocional se convirtió en un fenómeno “pop” en 1995 gracias al psicólogo americano y ensayista Daniel Goleman,

autor del bestseller mundial *Inteligencia Emocional*. El libro pionero que redefine el concepto de ser inteligente.

El éxito internacional de este libro de autoayuda ayudó a difundir el concepto de *Inteligencia Emocional* más allá del circuito académico y hacerlo extremadamente popular incluso entre el público general.

A partir de aquí, un incontable número de autores, ponentes e investigadores siguieron los pasos dejados por Mayer, Salovey y Goleman.

Sección 4: La literatura actual sobre la IE

A día de hoy, la literatura en el campo de la *Inteligencia Emocional*, y se aplica en entornos de negocios, es impresionantemente amplia.

A través de los años, el concepto ha sido reformulado de muy diferentes maneras. Sin embargo, la esencia de la *Inteligencia Emocional* (por ejemplo, el marco de la *Inteligencia Emocional*) ha prevalecido:

Autoconciencia → la capacidad de reconocer las emociones propias y ajenas

Autorregulación → la capacidad de reconocer como las emociones propias y ajenas impactan en entorno que nos rodea

Motivación → la capacidad de reconocer y aprovechar los conductores de nuestras acciones

Empatía → la capacidad de establecer una relación significativa con los demás mediante la comprensión de sus sentimientos y emociones

Habilidades sociales → la capacidad de interpretar las dinámicas relacionales que rodean nuestro ecosistema

Sección 5: La comparación de los dos marcos (IE y EntreComp)

Como podemos ver, de las competencias de los cinco Recursos, la autoconciencia y la autoeficacia siguen siendo las que tienen el mayor nivel de consistencia y coherencia con el Marco de *Inteligencia Emocional* "original" ya que se reducen a sus cinco dimensiones.

La autoconciencia y la autoeficacia (2.1) como "inteligencia" permiten a las personas progresar, fijarse estándares más altos de desempeño, ser personas altamente fehacientes y seguras en sus acciones, avanzar hacia estados deseados, generar impactos positivos en ellos mismos y en los que les rodean.

La autoconciencia y la autoeficacia son los dos motores que impulsan la resiliencia de las personas y la mentalidad orientada a conseguir objetivos.

Sección 6: Autoconciencia para la empleabilidad

La autoconciencia siempre ha sido un tema de debate en psicología, neurociencia, teología, filosofía y, últimamente, también en física.

Los conceptos de conciencia y “ingenio” han llevado a los intelectuales y científicos a rascarse la cabeza durante muchos años, incluso siglos y milenios desde que se pueden encontrar los primeros rastros de “autoconciencia” en las bibliografías de los filósofos griegos.

A lo largo del tiempo el concepto adquirió distintos significados, principalmente debido a la gran cantidad de científicos de diferentes campos que enfocaron el fenómeno desde la perspectiva de su disciplina.

De las muchas interpretaciones posibles, en el contexto de este módulo preferimos basarnos en una teoría de la psicología social propuesta por dos autores en 1972.

La autoconciencia es un proceso psicológico de autorregulación que permite a las personas orientar sus comportamientos hacia pensamientos y sentimientos más favorables y más deseados. Fuente: Duval, Shelley; Wicklund, Robert A. (1972). Una teoría de la autoconciencia objetiva

El proceso de autoconciencia ocurre en todos los dominios de la vida y es un mecanismo esencial para ayudar a las personas a sostener (y reforzar) acciones y actitudes que producen impactos positivos.

Al ser más sensible a los mecanismos de tu autoconciencia (es decir, ser más honesto y abierto contigo mismo), entrenas tu mente para ser:

- Sensible a entornos externos
- Consciente de tus necesidades, aspiraciones y visión a largo plazo
- Competente en la evaluación de tus fortalezas y las oportunidades que te rodean
- Confortable en tus debilidades e inseguridades
- Resiliente ante adversidades externas y “KO”

- Confiado en tus potencialidades

Ten en cuenta que esto no se relaciona solo con la vida profesional, sino que puede beneficiar enormemente la relación con familiares y compañeros.

Sección 7: Los elementos origen de la autoeficacia

La autoeficacia es el reflejo de las creencias internas, las fuerzas impulsoras y los agentes de motivación que lo llevan a "ejecutar los cursos de acción necesarios para enfrentar situaciones prospectivas".

Fuente: Bandura, Albert (1982). "Self-efficacy mechanism in human agency". American Psychologist. 37 (2): 122–147

El concepto de autoeficacia fue propuesto originalmente por el psicólogo canadiense Albert Bandura y representa nuestra capacidad de orientar las competencias sociales, cognitivas y conductuales para ser lo más efectivos y eficientes posibles para lograr un objetivo específico.

Según Bandura, el sentido de la autoeficacia frente a un desempeño específico deriva de tres creencias:

- Creencia sobre qué hacer para lograr algo
- Creencia en nuestras propias competencias para realizar lo que hay que hacer
- Creencia en que la tarea planificada producirá el efecto deseado

Por otra parte, el mencionado sistema de creencias se genera a partir de cuatro fuentes de información:

- Experiencias directas (es decir, los conocimientos propios, también conocidos como indicadores de capacidad)
- Experiencias indirectas (es decir, benchmarking con los desempeños de otros y cursos de acciones en contextos similares)
- Influencias de compañeros
- Estados fisiológicos y emocionales

Por lo general, las creencias de autoeficacia surgen de un proceso de tres etapas:

1. Educación y formación en las competencias o habilidades requeridas tanto de experiencias directas como indirectas
2. Prueba del paso previo en un "entorno seguro" (es decir, familiares y amigos)
3. Pilotaje de habilidades/competencias recién adquiridas en un

“entorno hostil” (es decir, trabajo y vida cotidiana)

Construir un sentido de autoeficacia implica la validación y aprobación de los demás. El proceso puede resultar perjudicial para la autoestima si la persona alimenta un prejuicio en contra del juicio externo, lo que le impide obtener conocimientos e indicadores útiles para la superación personal.

Sección 8: Autoconciencia y autoeficacia en EntreComp

La autoeficacia de Bandura es la dimensión de la autoconciencia en la práctica. Los dos conceptos están muy interrelacionados, ya que la autoeficacia se basa en la autoconciencia y viceversa a través de un ciclo continuo de mejoras y escalado continuo.

→ Autoconciencia es un chequeo completo que da como resultado un diagnóstico final de las áreas más críticas de intervención

→ Autoeficacia es el proceso de rehabilitación, y no de los más fáciles, ya que se mueve a través de errores, ajustes, estrategias de puesta a punto y un largo ciclo de testeo y validación.

Unidad 2: Combinando las dos inteligencias relacionales: Emocional y Social

Sección 1: La Inteligencia Social

Uno de los más exitosos bestseller de Goleman en 1995 fue un detallado estudio sobre la quinta dimensión del marco de la Inteligencia Emocional: la relacionada con las habilidades sociales y relacionales.

Después de una serie de publicaciones exitosas sobre Inteligencia Emocional, en 2006 Daniel Goleman alcanzó una vez más la popularidad con su nuevo libro Inteligencia Social. La nueva ciencia de las relaciones humanas.

El libro profundiza en las habilidades sociales y relacionales incluidas originalmente en la quinta dimensión del Marco de la Inteligencia Emocional y, como se esperaba, tuvo un gran éxito entre las organizaciones, las empresas y el público en general.

El concepto de Inteligencia Social está menos generalizado en comparación con el de Inteligencia Emocional, principalmente debido a que en su mayoría está asociado a otros fenómenos.

Nuevamente, Goleman contribuyó a popularizar el término, pero sus verdaderos orígenes se remontan a principios del siglo pasado por el psicólogo estadounidense Edward Lee Thorndike.

La Inteligencia Social se introdujo como una dimensión específica de un modelo de tres áreas para el desarrollo intelectual:

- Inteligencia Abstracta
- Inteligencia Mecánica
- Inteligencia Social

La inteligencia social cambia de significado según las áreas de interés/disciplina en las que el concepto encuentra aplicación. Por eso contamos con la Inteligencia Social como:

- Influencias sociales impactando (para bien o para mal) en la inteligencia humana
- Inteligencia de grupo
- Capacidad para comprender como construir y alimentar las relaciones interpersonales estimulantes y positivas

En el contexto de este módulo formativo, nos centraremos en el último punto.

Sección 2: El marco de las cinco dimensiones de la Inteligencia Social

Según la Inteligencia Emocional, la Inteligencia Social se enmarca normalmente en un modelo de cinco dimensiones que tiene en cuenta:

1. Conciencia Situacional – el entorno que compartimos con otras personas y su voluntad de interactuar y participar con uno mismo en actividades “sociales”
2. Presencia – percepciones y señales que indican sus estados emocionales (tono de la voz, postura, etc.)
3. Autenticidad – lo que los demás piensan que nosotros
4. Claridad – nuestra capacidad de compartir ideas, información y opiniones de una forma clara y detallada, de tal forma que nos ganemos la confianza de las personas
5. Empatía– un proceso para identificar las etapas y sentimientos emocionales de los demás

Sección 3: Sobre la empatía...

La empatía representa la dimensión más sofisticada del marco, ya que implica un gran conocimiento y dominio del propio marco.

Establecer una relación basada en la empatía requiere un doble esfuerzo:

- Gran autoconciencia y autoeficacia
- Gran autenticidad y claridad de nuestras intenciones

Cualquier desajuste o mala interpretación puede generar un efecto totalmente contrario, dañando no solo las relaciones sino también nuestra reputación e identidad.

Sección 4: Relaciones basadas en la empatía

Tenemos tres ingredientes claves fundamentales que ayudan a establecer relaciones basadas en la empatía:

- Consideración – demostrar un interés genuino por el bienestar mental y físico de los demás.
- Apreciación – valorar y reconocer las opiniones de los demás, mientras expresamos pacíficamente nuestros desacuerdos (si los tenemos)
- Aceptación – apoyar y sostener a las personas que nos rodean, practicar la escucha activa, fomentar el diálogo y el entendimiento común.

Unidad 3: El modelo del conocimiento

Sección 1: Navegar en el entorno social mediante la Inteligencia Emocional

Antes del Marco de IE de Goleman, Salovey y Mayer propusieron su propio marco de referencia para la Inteligencia Emocional, el Modelo de Habilidad así definido, ya que implica la propia capacidad de procesar la naturaleza de sus emociones.

En una publicación de 2004, los dos autores argumentan la Inteligencia Emocional como:

...la capacidad de razonar sobre las emociones, y de las emociones, para potenciar el pensamiento. 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.

Fuente: Mayer JD, Salovey P, Caruso DR (July 2004). "Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications". *Psychological Inquiry*. 15 (3): 197–215.

La Inteligencia Emocional es la "brújula" social que orienta a las personas para orientar sus comportamientos, acciones y reacciones ante estímulos externos e internos.

Esta capacidad de orientación se presenta de manera similar al proceso de autorregulación que vimos anteriormente hablando de autoconciencia y autoeficacia. La construcción del modelo del conocimiento se basa en cuatro habilidades diferentes que son:

- Percibiendo las emociones

- Usando las emociones
- Comprendiendo las emociones
- Gestionando las emociones

Sección 2: Percibiendo las emociones

La dimensión perceptiva del modelo implica la capacidad de detectar y reconocer los rasgos en los que se manifiestan las emociones.

Esta capa del modelo representa el primer bloque de construcción de la conciencia emocional, ya que es fundamental para el funcionamiento de todos los demás procesos cognitivos basados en las emociones.

Los estados superiores de percepción consciente incluyen también factores culturales que pueden intervenir como portadores de significados y artefactos sociales con grandes implicaciones para el desarrollo de lo relacional.

Sección 3: Usando las emociones

El “uso” de las emociones implica la capacidad de interconectar las emociones, decodificar su significado y transportarlas para sustentar en el mejor de los casos otras capacidades cognitivas, como la creatividad, el pensamiento lateral y crítico.

En otras palabras, usar las emociones significa aprovechar todo su potencial para generar ideas, pensamientos y soluciones significativas.

Por otro lado, al lidiar con sentimientos disruptivos (es decir, ira, celos, etc.), las personas deben usar las emociones como un mecanismo de afrontamiento para "romper el ciclo" y restablecer un estado mental en paz.

Sección 4: Comprendiendo las emociones

Mientras que la percepción se refiere a la capacidad de las personas para “detectar” las emociones, la dimensión de comprensión se refiere a la capacidad de captar de dónde vienen, leer y decodificar la relación entre ellas, comprender sus matices y la forma en que pueden evolucionar con el tiempo.

Comprender las emociones requiere una gran sensibilidad y capacidad de respuesta al entorno externo, ya que muchas veces las percepciones más significativas parecen mucho menos tangibles de lo que podemos imaginar.

	<p>Por ejemplo, en la comunicación no verbal hay mucho más de lo que las palabras pueden expresar...</p> <p>Sección 5: Gestionando las emociones</p> <p>La gestión de las emociones representa el punto álgido del Modelo de Conocimiento.</p> <p>Las personas que logran dominar su Inteligencia Emocional pueden relacionarse con el entorno que les rodea de una manera que les permite ser extremadamente competentes, eficaces y eficientes en lo que hacen (por ejemplo, desarrollo profesional, relaciones sentimentales, etc.).</p> <p>No se trata de manipulación y no hay nada malicioso en este proceso, las personas “emocionalmente conscientes” reconocen y valorizan los sentimientos de otras personas mientras las apoyan en sus necesidades y trayectorias de desarrollo.</p>
<p>Glosario</p>	<p>Inteligencia Emocional La capacidad de reconocer y gestionar nuestras propias emociones y sentimientos y los de los demás, y orientar nuestras acciones y pensamientos de forma consistente.</p> <p>Autoconciencia Un proceso psicológico de autorregulación que permite a las personas orientar sus comportamientos hacia pensamientos y sentimientos más favorables y más deseados.</p> <p>Autoeficacia Un reflejo de las creencias internas, las fuerzas impulsoras y los agentes de motivación que lo llevan a "ejecutar los cursos de acción necesarios para enfrentar situaciones prospectivas".</p> <p>Inteligencia Social Capacidad de comprender como construir y alimentar relaciones interpersonales positivas y estimulantes</p> <p>Empatía Un proceso de identificación de los estados emocionales y sentimientos de los demás</p>
<p>Autoevaluación</p>	<p>1. ¿Cuál de las siguientes NO es una competencia de EntreComp de las enumeradas en Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Gestionando la identidad y la reputación B) Movilización de terceros C) Educación financiera y económica <p>2. La Inteligencia Emocional se entiende como:</p>

	<p>A) La capacidad de una persona para reconocer y gestionar problemas de confianza</p> <p>B) La capacidad de una persona para reconocer y manejar sus emociones/sentimientos y los de los demás y orientar sus acciones y pensamientos de manera consistente.</p> <p>C) La capacidad de una persona para fomentar discusiones positivas e intercambios de puntos de vista.</p> <p>3. La autoconciencia para la empleabilidad implica ser más:</p> <p>A) competente en la evaluación de sus fortalezas y oportunidades circundantes</p> <p>B) inseguro acerca de sus inseguridades</p> <p>C) de mente abierta sobre las diversidades de los demás</p> <p>4. ¿Cuál de los siguientes NO es un elemento definitorio de la autoeficacia?:</p> <p>A) estados psicológicos y emocionales</p> <p>B) experiencias indirectas</p> <p>C) primera experiencia laboral</p> <p>5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre el Modelo de conocimiento es correcta?:</p> <p>A) Comprender y gestionar las emociones son la misma cosa</p> <p>B) El Modelo de conocimiento es el marco de referencia para la IE e incluye cuatro habilidades diferentes</p> <p>C) Goleman incluyó el modelo de conocimiento en su modelo para comprender la inteligencia social</p>
<p>Bibliografía</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● P. Salovey, John D. Mayer, 1990, Emotional Intelligence ● Duval, Shelley; Wicklund, Robert A. (1972). A Theory of Objective Self Awareness ● Bandura, Albert (1982). "Self-efficacy mechanism in human agency". American Psychologist. 37 (2): 122–147 ● Mayer JD, Salovey P, Caruso DR (July 2004). "Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications". Psychological Inquiry. 15 (3): 197–215
<p>Recursos (vídeos, enlaces de referencia)</p>	<p>PPT Emotional intelligence</p> <p>Buenas prácticas nº. 1, 2, 3, 4</p> <p>Casos de estudio para la Inteligencia Emocional nº. 1, 2, 3</p>