



**La importancia del desarrollo de las competencias profesionales interculturales en los
futuros egresados de la carrera de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI**

Yenifer Camacho Díaz

Josue David Munera Rangel

Trabajo de grado para optar al título de Profesional En Lenguas Modernas

Dirigido Por

Dr. Juan Carlos Osma Loaiza.

PhD en Educación

Departamento De Lenguas Modernas

Universidad ECCI

Bogotá, Colombia

Agosto de 2021

Agradecimientos

En primer lugar, expresamos nuestro agradecimiento a Dios, por ser nuestro guía y por concedernos la vida, la salud, la sabiduría y la disciplina a lo largo de nuestro proceso académico.

Al docente Juan Carlos Osma, nuestro director del trabajo de grado, por su constante acompañamiento en el desarrollo de este proyecto de grado, por sus aportes, por su amabilidad, por su motivación y por resolver todas nuestras inquietudes oportunamente.

A todos los docentes que hicieron parte de nuestro crecimiento, no solo como futuros profesionales, sino también como personas.

A nuestros compañeros con quienes compartimos en los diferentes semestres, por su motivación y experiencias compartidas que hicieron de nuestro aprendizaje un proceso más ameno, especialmente a quienes mediante su disposición fueron partícipes de esta investigación.

A la Universidad ECCI, por acogernos y por permitirnos formarnos en el programa de Lenguas Modernas.

Dedicatoria

A mi padre Álvaro y a mi madre Judith, por su gran esfuerzo y su apoyo incondicional durante todos mis procesos. Por guiarme siempre por el camino del bien y por formar al ser humano que soy hoy en día.

A mi hermano Edison, por ser mi inspiración y por motivarme siempre a continuar con mis estudios.

A una de las compañías más lindas de mi vida.

A mis demás familiares y amigos, quienes en algún momento estuvieron para mí con su ánimo.

¡Los amo!

Yenifer Camacho Díaz

A mi padre Milton y a mi madre Leidy, porque les debo mucho de lo que soy y su amor, esfuerzo e infaltable apoyo han sido el motor que me ha ayudado a alcanzar mis sueños.

A mis hermanos Angie y Tomás, por su motivación, acompañamiento y cariño.

A mi familia y en especial a mi abuelo Josué, que desde el cielo me ilumina y guía mis pasos.

A mis amigos, por su apoyo, por creer en mí y también por alentarme.

Este logro es también de todos ustedes. Los amo.

Josue Munera Rangel

Resumen

Este proyecto de grado se enfoca en presentar una reflexión sobre la importancia del desarrollo de las competencias profesionales interculturales en los futuros egresados del programa de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI. Para ello, esta investigación se desarrolla siguiendo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, mediante la aplicación del Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40), como instrumento de carácter cuantitativo, y de la entrevista de grupo focal, de carácter cualitativo, a estudiantes de 7° y 8° semestre. Posterior a la recolección de datos, se procedió al análisis e interpretación de la respectiva información. A partir de los resultados obtenidos, se evidencia que, aunque los estudiantes han tenido cierto acercamiento a la interculturalidad, sus competencias profesionales interculturales requieren de mayor formación. Con base en lo anterior, este proyecto pretende aportar al fortalecimiento de dichas competencias, a través de estrategias de mejora enfocadas en la práctica, que complementen la formación académica en concordancia con el perfil profesional requerido, y contribuyan a la colaboración exitosa entre culturas.

Palabras clave: Competencias profesionales interculturales, interculturalidad, Lenguas Modernas, formación profesional.

Abstract

This undergraduate project focuses on presenting a reflection on the importance of developing intercultural professional competencies in future graduates of the Modern Languages program at ECCI University. To this end, this research is developed following a descriptive qualitative approach, through the application of the Multicultural Personality Questionnaire (MPQ-SF40), as a quantitative instrument, and the focus group interview, of qualitative nature, to 7th and 8th-semester students. After the data collection, the respective information was

analyzed and interpreted. From the results obtained, it is evident that although students have had some approach to interculturality, their intercultural professional competencies require further training. Based on the above, this project aims to contribute to the strengthening of these competencies, through improvement strategies focused on practice, which complement the academic training in accordance with the required professional profile, and contribute to the successful collaboration between cultures.

Keywords: Intercultural Professional Competences, Interculturality, Modern Languages, Professional training.

Résumé

Cette mémoire s'attache à présenter une réflexion sur l'importance du développement des compétences professionnelles interculturelles chez les futurs diplômés du programme de Langues Modernes de l'Université ECCI. Dans ce but, cette recherche est développée suivant une approche qualitative descriptive, à travers l'application du Questionnaire de Personnalité Multiculturelle (MPQ-SF40) comme instrument quantitatif et du focus group, de nature qualitative aux étudiants du 7ème et 8ème semestre. Après la collecte des données, les informations respectives ont été analysées et interprétées. D'après les résultats obtenus, il est évident que, bien que les étudiants aient eu une certaine approche de l'interculturalité, ses compétences professionnelles interculturelles requièrent une formation supplémentaire. Sur la base de ce qui précède, ce projet vise à contribuer au renforcement de ces compétences, grâce à des stratégies d'amélioration axées sur la pratique, qui complètent la formation académique conformément au profil professionnel requis, et contribuent à une collaboration réussie entre les cultures.

Mots clés : Compétences professionnelles interculturelles, interculturalité, langues modernes, formation professionnelle.

Tabla de contenido

Agradecimientos	i
Dedicatoria	ii
Resumen.....	iii
Abstract	iii
Résumé.....	iv
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.....	ix
Introducción	1
Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	3
1.1 Justificación.....	5
1.2 Pregunta de investigación.....	7
1.3 Objetivos	8
1.3.1 Objetivo general	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
Capítulo 2. Marco de referencia.....	9
2.1 Estado del arte	9
2.1.1. Internacionales.....	9
2.1.2. Nacionales	12

2.1.3. Locales.....	14
2.2. Marco teórico - conceptual.....	17
2.2.1 Cultura	17
2.2.2 Lenguaje y cultura	19
2.2.3 Multiculturalidad	20
2.2.4 Interculturalidad.....	22
2.2.5 Competencias.....	23
2.2.6 Competencia profesional	24
2.2.7 Competencias interculturales.....	27
2.2.7.1 Modelo de Byram	30
2.2.7.2 Modelo de Deardorff.....	32
2.2.8 Competencias profesionales interculturales	34
Capítulo 3. Marco metodológico	39
3.1 Enfoque de investigación	39
3.2 Tipo de investigación	39
3.3 Población.....	40
3.4 Muestra.....	40
3.5 Método de muestreo	41
3.6 Instrumentos de recolección de datos.....	42
3.6.1 Descripción y justificación	42

3.6.1.1 Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40)	42
3.6.1.1.2 Diseño y adaptación	44
3.6.1.1.3 Puntuación.....	45
3.6.1.2 Grupo focal	46
3.7 Consideraciones éticas	47
Capítulo 4. Análisis y discusión de resultados.....	48
4.1 Características sociodemográficas de la muestra	48
4.2 Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40).....	49
4.3 Grupo focal.....	53
4.3.1 Categorías de análisis.....	53
Capítulo 5. Estrategias para el desarrollo de las competencias profesionales interculturales	70
Capítulo 6. Conclusiones, limitaciones y recomendaciones	73
6.1 Conclusiones	73
6.2 Limitaciones	76
6.3 Recomendaciones para investigaciones posteriores.....	77
Referencias.....	78
Anexos	86
Anexo A. Formato de Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40).....	86
Anexo B. Consentimiento informado	86
Anexo C. Preguntas de información sociodemográfica	87

Anexo D. Cuestionario de personalidad multicultural MPQ-SF40.....	89
Anexo E. Puntajes del cuestionario MPQ-SF40	97
Anexo F. Formato de preguntas- Entrevista de grupo focal	103
Anexo G. Transcripción del grupo focal.....	105

Lista de tablas

Tabla 1	28
Tabla 2	43
Tabla 3	48
Tabla 4	50
Tabla 5	54
Tabla 6	54

Lista de figuras

Figura 1	25
Figura 2	26
Figura 3	30
Figura 4	32
Figura 5	36

Introducción

El mundo globalizado en el que vivimos y que está caracterizado por los rápidos cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos, que conllevan a la constante evolución y adaptación de las sociedades, se constituye en un reto cada vez mayor; por una parte para las organizaciones, que exigen profesionales mucho más competentes que cubran y den solución a las demandas actuales y futuras de la población; y por otra parte, para las instituciones de educación superior, quienes se deben encargar de ir más allá de la formación de estos en las distintas disciplinas del conocimiento, teniendo en cuenta la necesidad cada vez más urgente del acercamiento e interacción entre sujetos provenientes de diversas culturas. Es allí donde se ve la necesidad de adaptar en mayor medida las competencias interculturales a las competencias profesionales, cuyo desarrollo comienza especialmente en el ámbito educativo.

El presente proyecto de investigación se enfoca en establecer la importancia del desarrollo de competencias profesionales interculturales en los futuros egresados del pregrado de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI. Para cumplir con este propósito, su contenido se ha estructurado en 6 capítulos que condensan el desarrollo total de la misma.

El primer capítulo recoge los aspectos generales de la investigación, planteando en primer lugar el problema, justificando su realización y exponiendo lo que se pretende alcanzar mediante este estudio.

El segundo capítulo abarca la parte referencial y teórica de la investigación, dando cuenta de los antecedentes relacionados con este estudio y los fundamentos teóricos y conceptuales más relevantes en función de abordar el problema de investigación.

El tercer capítulo reúne los aspectos concernientes a la fase metodológica de este estudio, detallando el enfoque y tipo de investigación, así como la población, muestra y método de

muestreo, junto con la descripción y justificación de los instrumentos de recolección de datos y las consideraciones éticas para su aplicación.

En el cuarto capítulo, se exponen los resultados obtenidos posteriormente a la aplicación de los instrumentos de recolección, a través del análisis detallado y la discusión de los mismos.

En el quinto capítulo, se detallan las estrategias elaboradas a partir de los hallazgos más notables del paso anterior, que se constituyen como aportes significativos para un desarrollo idóneo.

Y finalmente, en el sexto capítulo, se formulan las conclusiones del proyecto y su relación con las expectativas planteadas al inicio de este. También se encuentran algunas de las limitaciones halladas durante el proceso investigativo, y, además, recomendaciones para investigaciones a futuro que busquen dar continuidad a esta temática.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

En un mundo altamente globalizado como el actual, las situaciones de interacción entre integrantes de diversas culturas existentes en el mundo son cada vez más frecuentes y dadas en múltiples contextos de la cotidianidad. Esto se posibilita, gracias a la continua presencia de la multiculturalidad en las sociedades actuales, caracterizadas por la existencia de distintas etnias y comunidades (Cárdenas-Rodríguez, 2002).

No obstante, es común percibir las inquietudes y dificultades que muchos individuos presentan al evidenciar que este tipo de situaciones no siempre se dan con el éxito deseado, pues en muchas ocasiones las diferencias culturales, en vez de ser una oportunidad para el intercambio de conocimientos y experiencias, suelen dar lugar a situaciones incómodas y difíciles de afrontar.

Este no es un hecho ajeno a los profesionales recién egresados de las instituciones de educación superior, pues al formar parte de una realidad en donde frecuentan los contactos entre culturas, requieren contar con las facultades y la formación necesaria que permita el desenvolvimiento y la facilitación de estas interacciones en múltiples contextos y escenarios. Por dicha razón, se establece que son las instituciones de educación superior quienes cumplen un papel fundamental en la formación en estas competencias. Así lo reitera Nigra (2020) en el siguiente extracto:

“La globalización demanda a los ciudadanos de hoy y de mañana tener competencias globales, interculturales e internacionales, lo que implica que las Instituciones de Educación Superior den una respuesta adecuada en la formación de los ciudadanos del futuro [...]” (p. 2).

Aun así, existen reportes donde se evidencia cómo ciertos factores obstaculizan la efectividad que la educación superior necesita para desarrollar la formación profesional basada

en competencias interculturales. En la mayoría de universidades de Europa continental, por ejemplo, la internacionalización es una realidad establecida, hecho que convierte dicha formación en uno de sus componentes académicos fundamentales. A pesar de esto, Gregersen-Hermans expone que la poca claridad para observar el progreso de las instituciones en este sentido se da a causa de factores como la capacidad organizativa a nivel institucional y académico (desde las dimensiones de lo disciplinar y lo individual). Por esta razón, se expone la necesidad de establecer un programa profesional de cambio a nivel universitario enfocado en el desarrollo de competencias interculturales (Gregersen-Hermans, 2014).

Al ser un país multicultural, y al estar en la mira de otras naciones gracias a su creciente potencial y desarrollo económico, Colombia no está exento de presentar este tipo de situaciones por parte de los profesionales en diversas organizaciones nacionales y multinacionales, especialmente al haber la necesidad de emplear una segunda o tercera lengua. Es generalmente en las instituciones de educación superior, en las que el nivel de desarrollo adecuado de estas competencias aún tiene mucho por mejorar en el transcurso del proceso de formación académica.

Se ha evidenciado que el proceso formativo de los estudiantes del pregrado de Lenguas Modernas, perteneciente a la facultad de Humanidades de la Universidad ECCI, se desarrolla a partir de un p^éns^um académico sólidamente estructurado, con asignaturas que brindan un ambiente de aprendizaje multilingüe y multicultural (inglés, francés y alemán), con énfasis en aspectos administrativos, organizativos y comerciales.

Sin embargo, es únicamente a partir de ciertas asignaturas de semestres avanzados (séptimo y octavo), en las que los estudiantes entran en contacto específico con el tema de la interculturalidad, sin experimentar una profundización que les permita desarrollar apropiadamente competencias interculturales, que puedan vincularse con las competencias

profesionales propias de la formación académica y que se consideran sumamente importantes para los profesionales en esta área, ya que como el perfil de la carrera lo establece, se verán expuestos a situaciones y ambientes laborales globalizados (Universidad ECCI, 2021).

Esta situación relacionada con el desarrollo de las competencias antes mencionadas, puede deberse a factores que los mismos estudiantes del programa han sido capaces de experimentar, como lo son: la inclusión de asignaturas poco relevantes en el p^éns^um, la baja intensidad de horas prácticas para asignaturas con un único énfasis o nivel a lo largo del plan de estudios, la falta de metodologías con enfoque intercultural, la forma en la que los docentes del programa llevan a cabo sus clases bajo un microcurrículo establecido para cada una de las asignaturas, e incluso como lo afirman Mulder et al. (2008), la misma formación académica de los docentes influye en la transmisión de competencias a los estudiantes.

1.1 Justificación

Conseguir un desempeño eficiente en las organizaciones modernas, así como la facultad de entablar relaciones con seres culturalmente diversos que aporten al crecimiento personal dentro de las mismas, exige disponer de capacidades idóneas que lo permitan, siendo estas el resultado de un buen proceso de preparación académica profesional.

Es ahí, donde conviene hacer mención del papel que juega el adecuado desarrollo de competencias que además de estar vinculadas con el cumplimiento de funciones, sirvan también para actuar oportunamente frente a los aspectos socio-culturales, siempre presentes en el contexto profesional.

De hecho, el estudio llevado a cabo por el British Council, junto a Booz Allen Hamilton y Ipsos Public Affairs (2013), y en el que se encuestaron a gerentes empresariales pertenecientes a 367 empresas, ubicadas en nueve países, da cuenta del valor cada vez más grande que las

organizaciones les dan a los aspirantes cuyas competencias profesionales básicas se complementan con conocimientos, habilidades y actitudes que les permiten interactuar con individuos y organizaciones de distintas nacionalidades y trasfondos culturales diferentes a los suyos. Además, se hizo especial énfasis en los esfuerzos que deberían hacer las instituciones de educación superior para integrar las competencias interculturales como parte fundamental de la formación de sus futuros egresados.

Para reafirmar lo anterior, Martínez-Lirola hace énfasis en lo importante de introducir las competencias interculturales en la educación superior y sus procesos de formación profesional, puesto que, en la actualidad, su implementación es imprescindible para que el alumnado crezca como ciudadanía global y la docencia esté mucho más unida a las demandas sociales (2018).

Ahora bien, el pregrado de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI, se centra en formar profesionales íntegros y dotados tanto de competencias lingüísticas, relacionadas con el aprendizaje y manejo de diferentes idiomas (inglés, francés y alemán); como de competencias comunicativas, que comprenden el uso adecuado de dichos idiomas en un espacio o situación específica a nivel organizacional. Esto permite inferir la necesidad de los futuros egresados de establecer contacto a nivel profesional con pares de otras culturas.

Aun así, el enfoque intercultural no se logra evidenciar en lo anterior, lo que puede influir en la poca orientación que tiene el plan de estudios hacia el desarrollo de competencias de esta índole, teniendo en cuenta el valor que se les debería dar, al ser claves en las situaciones de comunicación en las que se verán involucrados los distintos idiomas, siendo estos considerados como el componente fundamental de las competencias profesionales de la carrera.

Por lo tanto, es de considerarse que el tema de competencias profesionales interculturales alrededor del cual gira este proyecto es de gran relevancia, dado que, por ser relativamente nuevo, no ha sido lo suficientemente abordado en otras investigaciones y estudios.

Además, las competencias profesionales interculturales tienen una profunda relación con la carrera de Lenguas Modernas, pues su desarrollo influye en el futuro profesional de los egresados, al poder ingresar sin dificultades al mundo laboral y así lograr desempeñarse eficazmente en entornos profesionales multiculturales. De igual manera, contribuye a mejorar los procesos de enseñanza, los contenidos y las dinámicas actuales de las distintas asignaturas, aportando a alcanzar la acreditación de la calidad del programa en general.

Dado esto, es de esperarse que con la realización de este proyecto se llegue a generar una reflexión actual y profunda, referente a la importancia del desarrollo de competencias profesionales interculturales en los futuros egresados del pregrado de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI, para así proponer la inclusión de estrategias que ayuden al refuerzo de estas competencias tan imprescindibles para un apropiado desempeño organizacional, considerando además la influencia de los aspectos personales e interpersonales, presentes en las relaciones humanas que allí se han de gestar.

1.2 Pregunta de investigación

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la pregunta de investigación es:
¿Cuál es la importancia del desarrollo de competencias profesionales interculturales de los futuros egresados de la carrera de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Establecer la importancia del desarrollo de las competencias profesionales interculturales de los futuros egresados de la carrera de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la incidencia de los factores que intervienen en el desarrollo de competencias profesionales interculturales dentro de la formación de los futuros egresados de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI.
- Evaluar y analizar las competencias profesionales interculturales adquiridas por los futuros egresados del pregrado de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI.
- Proponer estrategias que potencien el desarrollo de las competencias profesionales interculturales no solo de los futuros egresados, sino también de todos los estudiantes del programa académico.

Capítulo 2. Marco de referencia

Este capítulo recoge por una parte el estado del arte, que reúne las investigaciones previas relacionadas con el presente estudio y por otra el marco teórico-conceptual, como soporte para esta investigación.

2.1 Estado del arte

En el proceso de indagación correspondiente, se encontraron diferentes estudios e investigaciones que han tomado por objeto la interculturalidad y el desarrollo de las competencias profesionales e interculturales en contextos académicos y laborales de carácter internacional, nacional y local durante los últimos años, contando cada uno con su respectivo aporte a esta investigación.

2.1.1. Internacionales

En primer lugar, se encuentra la investigación temática realizada por Mateos, Dietz y Mendoza (2016), *¿Saberes-haceres interculturales? Experiencias profesionales y comunitarias de egresados de la educación superior intercultural veracruzana*. (Artículo) de la Universidad Veracruzana- México. Este artículo se enfoca en la descripción de los saberes-haceres interculturales y las competencias profesionales, desarrollados en esta institución de educación superior intercultural. Para ello, se lleva a cabo un trabajo de campo etnográfico de carácter exploratorio, en el que se analizan las características de jóvenes indígenas egresados de esta institución, divididos en 4 grupos de discusión, cada uno de ellos abordando entre 7 y 14 participantes, a través de sus experiencias sobre la puesta en práctica de sus conocimientos profesionales en sus comunidades de origen. La recolección de los datos, se realizó a través de observaciones apoyadas de entrevistas y grupos de discusión. El análisis de los resultados permitió percibir las dificultades que estos obtienen al ingresar a la vida laboral y al obtener

empleos formales, así como identificar los distintos tipos de saberes-haceres-poderes que ejercen a nivel profesional, que en gran parte son adquiridos después de su paso por la universidad.

Este estudio aporta a esta investigación de manera reflexiva, ya que se establece la importancia que tienen los diferentes saberes-haceres en la construcción de competencias profesionales como base para el fortalecimiento de los procesos de aprendizaje y enseñanza en las instituciones de educación superior interculturales, que posibiliten un diálogo de saberes de tipo intercultural entre las comunidades y el estado junto con la sociedad.

En cuanto a la investigación realizada por Farias y Montoya (2009), *Gestión de un entorno virtual de aprendizaje para el desarrollo de competencias profesionales interculturales: una experiencia de educación superior entre México y España*. (Artículo) de la Universidad de Guadalajara- México, se aborda la experiencia educativa de los estudiantes universitarios de la disciplina contable tanto de México como de España, en cuanto a la gestión de un entorno virtual de aprendizaje que permita el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias profesionales e interculturales. La metodología de esta investigación se fundamentó en un estudio de caso, en el cual se incluyeron técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo, incluyendo el análisis de documentos, la observación, un cuestionario y entrevistas, con una muestra de 40 estudiantes divididos en 10 grupos, cuyas respuestas fueron medidas con una escala Likert y posteriormente comparadas a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon. Según los resultados obtenidos, los estudiantes mejoraron de forma significativa su aptitud para el desarrollo de las competencias profesionales interculturales. Aun así, es importante tener en cuenta las debilidades y fortalezas de este tipo de entorno. De esta manera se concluyó la posibilidad de implementar un entorno virtual de aprendizaje que pueda simular las características de un entorno profesional global para desarrollar y mejorar las competencias de los estudiantes.

El aporte de esta investigación al proyecto actual se establece en el uso de la virtualidad como herramienta de análisis y mejoramiento de las competencias profesionales que poseen los estudiantes, dado que esta permite generar experiencias de aprendizaje intercultural significativas para ellos al establecer contacto con estudiantes pares, aún más en este tiempo, en el que la virtualidad está ocupando un lugar importante en la cotidianidad.

En el estudio realizado por Peñalva y Leiva (2019), *La interculturalidad en el contexto universitario: necesidades en la formación inicial de los futuros profesionales de la educación*, se plantea que las competencias interculturales deberían ser un factor esencial en la educación y formación académica de los futuros profesionales en pedagogía de las universidades de Málaga y Navarra en España. Teniendo como objetivo el medir las percepciones de una muestra de estudiantes en cuanto a la interculturalidad como propuesta pedagógica y a la vez, medir sus actitudes frente a la inmigración en el contexto educativo, este trabajo utilizó un método descriptivo y empleó un cuestionario de evaluación diseñado ad hoc para la recolección de datos empleados en un estudio comparativo. Los resultados obtenidos demostraron que la muestra seleccionada posee actitudes positivas hacia la interculturalidad y que, asimismo, requiere de una formación más especializada en todas las capacidades que componen la competencia intercultural.

Aunque el enfoque de esta investigación se desarrolló en el marco de la pedagogía, el acercamiento reflexivo sobre la importancia de la interculturalidad en la formación de profesionales es de gran valor para este trabajo, pues revela el valor que se busca exponer a la comunidad educativa respecto a la formación de profesionales en el ámbito intercultural y cómo ésta influye en su desarrollo y desenvolvimiento profesional.

2.1.2. Nacionales

En lo que respecta a antecedentes nacionales, fueron considerados como ejemplos principales los siguientes trabajos desarrollados.

La investigación de Castillo Barrios (2018), *“Evaluación de la efectividad de un programa de formación para el desarrollo de las competencias interculturales, implementado en una empresa del Valle Del Cauca”*, evaluó los resultados del alcance y efectividad de un programa de formación para el desarrollo de competencias interculturales en una empresa del sector de artes gráficas en Yumbo, Valle del Cauca. Debido a su alto desempeño en la industria, la empresa se ve envuelta constantemente en situaciones de negociación e intercambio con diversas empresas nacionales e internacionales, lo que demanda que sus empleados se encuentren preparados adecuadamente para enfrentar estas situaciones.

Esta investigación fue de tipo no experimental, ya que las variables a analizar a partir de las competencias interculturales no se manipularon, y el comportamiento de la población estudiada fue registrado en 3 etapas diferentes. El método escogido fue el descriptivo correlacional, y a través de cuestionarios basados en la batería de pruebas CM-LVC (Escala de competencias multiculturales de líderes del Valle del Cauca). Los resultados mostraron que, aunque la efectividad de la prueba aplicada no alcanzó los estándares esperados, las competencias interculturales son habilidades que deben estar presentes en cualquier ámbito profesional para permitir a aquellos individuos que logran desarrollarlas mayor desenvolvimiento en situaciones de negociación e intercambio, resultados que aportan a este trabajo de forma significativa en cuanto al propósito esperado a lograr.

El trabajo realizado por Barrios, Barreto y Serrano (2016) “*Competencia intercultural de estudiantado de educación superior: un estudio en la Universidad del Norte (Barranquilla, Colombia)*”, se centró en medir el nivel de la competencia intercultural de estudiantes de diversas carreras virtuales en la Universidad del Norte en la ciudad de Barranquilla. A través de un método mixto, principalmente cuantitativo con técnica de encuesta, de tipo descriptivo y exploratorio, se seleccionó una muestra de 68 estudiantes entre los cuales se definió que un 86% de estos se consideran competentes en el desenvolvimiento entre diversas culturas y el desarrollo del respeto y la comprensión por otras culturas, habilidades esenciales para la construcción de las competencias interculturales. A partir de los resultados obtenidos fue posible determinar de manera clara y explícita la necesidad de implementar programas de formación que tengan un eje centrado en la interculturalidad para así formar profesionales aptos para enfrentarse a la diversidad cultural de la sociedad actual, tanto en el plano local como en el internacional.

Este trabajo aporta de manera significativa al desarrollo de esta investigación ya que, a partir de una perspectiva descentralizada y general, enfatiza en la importancia de la interculturalidad en los espacios universitarios.

Asimismo, en la investigación llevada a cabo por Castro Suárez (2014) *En busca de la igualdad y el reconocimiento. La experiencia histórica de la educación intercultural en el Caribe colombiano*. (Artículo), perteneciente a “*Memorias. Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe*”, de la Universidad del Norte, se hace referencia a la interculturalidad mediante la descripción de su relación histórica con la etnoeducación y el proceso de lucha para alcanzar la igualdad y el reconocimiento de ciertos grupos étnicos de la región del Caribe en Colombia a través de los años junto con sus experiencias, por ser una de las regiones más diversas, pero así mismo por tener unas de las condiciones socioeconómicas más

bajas del país. La autora concibe la etnoeducación como un avance hacia la educación intercultural, la cual aún se encuentra en construcción. Finalmente, se establece la importancia de formar docentes que se interesen por adquirir competencias pedagógicas interculturales, lo cual es un reto especialmente en la educación superior, dado que es a través de ellos que los estudiantes pueden alcanzar una verdadera educación intercultural para posteriormente contribuir al cierre de la brecha social que hay en el país.

Este artículo es relevante para la presente investigación, dado que es conveniente tener presente el papel tan importante que tienen las universidades en la mejora de los procesos interculturales para poder establecer espacios de diálogo, con el objetivo de conocer la diversidad, las diferencias y superar las desigualdades.

2.1.3. Locales

En cuanto a la investigación de Torres Duque (2015). *El desarrollo de la competencia intercultural en el programa de ELE de una universidad privada en Bogotá, D.C.* (Tesis de Maestría) de la Universidad de los Andes, se llevó a cabo un estudio, en el cual se buscaba describir y analizar el desarrollo de la competencia intercultural en los cursos del programa de ELE (español como lengua extranjera) de la Universidad de Los Puentes. El estudio realizado tuvo un enfoque cualitativo; en este se utilizaron instrumentos de recolección de datos como análisis de documentos (planes de estudio y ensayos), observaciones y entrevistas a los docentes. Entre los hallazgos se evidencia el surgimiento de datos alusivos al enfoque sociocultural del programa, el cual ha permanecido, así como aspectos a mejorar dentro de la institución. Las estrategias implementadas por los docentes llevan a los estudiantes a desarrollar competencias interculturales a través de las experiencias generadas.

El aporte que tiene este estudio en la presente investigación radica en la importancia que tienen los conocimientos y experiencias de los docentes en el desarrollo de las habilidades interculturales de los estudiantes, así como su pertinencia en el enfoque y el plan de estudios del programa.

En el artículo *“Promoting Meaningful Encounters as a Way to Enhance Intercultural Competences (Promoviendo encuentros significativos como una forma de mejorar las competencias interculturales)”*, Carreño Bolívar (2015), plasma las experiencias pedagógicas que adquirió como docente del curso virtual “Intercultural Studies and Local Identity” del Departamento de Lenguas y Cultura de una universidad bogotana, dirigido a personas interesadas en practicar sus habilidades comunicativas en inglés a través del conocimiento de nuevas culturas. En este se abordaron diversas temáticas como como minorías, identidad cultural y racismo, a través de las que se buscaba concientizar a sus participantes sobre la importancia de la interculturalidad. Su investigación tomó como sujetos de estudio a los 10 participantes del curso, entre los cuales 6 eran de nacionalidad extranjera. Aunque el currículo del mismo estaba enfocado hacia una población local, la inclusión de estudiantes extranjeros benefició de gran manera el desarrollo del curso.

Con el fin de plasmar sus percepciones y la influencia de las mismas en el desarrollo de sus competencias interculturales, este estudio se enfocó en analizar las diversas participaciones y comentarios de los estudiantes en el foro virtual del curso, como también los resultados obtenidos mediante encuestas semanales. A partir de la información recopilada, se llegó a la conclusión de que estar en contacto con personas pertenecientes a diversos contextos culturales aumenta la conciencia y apreciación frente a la diversidad.

Este estudio aporta significativamente al desarrollo de esta investigación pues, en él se evidencia cómo la construcción de competencias interculturales en los alumnos de carreras universitarias ayuda a ampliar su conciencia frente a la diversidad cultural, rompiendo las barreras que se crean en los procesos de interacción con integrantes de diferentes culturas.

En el artículo *“Evaluación de trabajo en aula sobre la competencia intercultural en un programa de formación de docentes”* (2018), Mora Acosta, Escarbajal Aro y Escarbajal Fruto dan a conocer los detalles del estudio que realizaron con el objetivo de medir la pertinencia de una serie de talleres centrados en el desarrollo de la competencia intercultural de un grupo de estudiantes de un programa de licenciatura en bilingüismo de una universidad privada en Bogotá. Las actividades desarrolladas tenían el fin de concientizar a los participantes sobre su entorno próximo, haciéndoles explorar sus conocimientos respecto a la propia cultura y acercándoles a una cultura minoritaria presente en el territorio nacional.

Esta investigación utilizó el enfoque cualitativo enmarcado en el modelo fenomenológico, y a través de la implementación de los grupos de discusión como instrumento de recolección, se analizaron los datos obtenidos para posteriormente evaluar la experiencia de los participantes: estudiantes que se encontraban cursando segundo y cuarto semestre de la carrera (de los 10 requeridos para obtener el título) entre los 18 y 37 años. Los resultados obtenidos, concluyeron que los talleres y actividades realizados causaron una impresión positiva en los participantes, pues éstos expresaron claramente su deseo de continuarlas, pues a través de la oportunidad de entrar en contacto con una cultura nueva, pudieron explorar aspectos de su propia cultura, realizar conexiones con sus conocimientos previos y así, dar lugar a un espacio de discusión y reflexión profunda sobre aspectos culturales.

En lo que al aporte a la presente investigación se refiere, este trabajo es de gran valor para la construcción de esta investigación pues, el diseño metodológico, las herramientas empleadas y los resultados obtenidos, evidenciaron la importancia de utilizar la opinión y experiencia de los participantes del estudio como medio para reafirmar el por qué el desarrollo de competencias interculturales es una tarea que debe trabajarse en las aulas de los aprendices de lenguas, sin importar su enfoque.

2.2. Marco teórico - conceptual

En el siguiente apartado se reúnen los fundamentos teóricos y conceptos considerados como los más pertinentes y relevantes para el desarrollo de este trabajo, teniendo en cuenta su función como soporte para abordar el problema de investigación.

2.2.1 Cultura

Con el propósito de establecer un abordaje más preciso y concreto sobre la interculturalidad y sus dimensiones, que sea de utilidad para entender su importancia en la formación y desarrollo de los futuros profesionales en el programa de Lenguas Modernas, se hace necesario comprender en primera instancia un concepto fundamental: la cultura.

Debido a su extensión y complejidad, definir el concepto de cultura es una tarea sumamente ardua. Disciplinas como la antropología, la sociología, la pedagogía, la filosofía, entre muchas más, se han encargado de presentar múltiples constructos y teorías respecto al significado de la cultura, así que reducirlo a una única definición no sería del todo posible.

La amplitud de este término se extiende incluso hasta en la cotidianidad, pues basta solo con pensar en la palabra “cultura” para notar la gran cantidad de ideas que se evocan: las costumbres, el arte, la religión, la gastronomía, el lenguaje, las vestimentas, etc. La cultura hace parte de la condición natural del ser humano, además de proporcionarle una identidad propia y

particular dentro de la sociedad. Como punto de partida, la renombrada Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés), se refiere de manera global a la cultura como:

Conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias. (UNESCO, 2001)

Así, se observa a la cultura como un aspecto que reúne múltiples características, que los miembros de un determinado grupo social comparten en común y de forma colectiva. Autores renombrados en el campo de la comunicación intercultural como lo son Minkov y Hofstede (2010), destacan el rasgo colectivo de la cultura, mencionando que “it is at least partly shared with people who live or lived within the same social environment, which is where it was learned”. Entonces se entiende que todos los elementos que la cultura engloba dentro sí, son totalmente propios de un grupo de individuos que coexisten en un mismo entorno, y cuya adquisición y transmisión se dan a través de mecanismos de aprendizaje social y de observación, es decir, la cultura se adquiere a través de las prácticas cotidianas y se arraiga a la personalidad de cada uno de sus individuos, estableciendo su identidad cultural.

Añádase a esto que, la cultura comprende ciertos elementos que trascienden más allá de lo que se puede ver a simple vista. Así lo concibe Ruhly (1976, citada en Asunción-Lande, 1993) en su libro titulado “Orientations to Intercultural Communication”, al comparar el concepto de cultura con un iceberg, en el que la parte visible comprende los elementos anteriormente mencionados (valores, creencias, tradiciones), influyentes en las acciones y conductas de los integrantes de tal cultura; mientras que la parte invisible abarca el pensamiento, comportamiento

y relaciones de los integrantes en función o alteración de estos factores. Todas estas características que integran y componen la cultura de un grupo social, funcionan como medio para entender su forma de vivir, su visión del mundo, su percepción del entorno y su interpretación de la realidad que les rodea.

Es así como entonces se evidencia el lazo tan fuerte que existe entre el ser humano y su cultura, por lo que podría afirmarse que no hay sociedad sin cultura, ni cultura sin sociedad, puesto que, aunque cierto grupo social carezca de algún determinado aspecto, como por ejemplo de una religión (predominante en la mayor parte de las sociedades), es precisamente esa condición la que lo hace parte de su cultura.

2.2.2 Lenguaje y cultura

Para comprender las ideas, los valores y las creencias de cualquier sociedad en específico, basta solo con observar a detalle y adentrarse en cualquiera de sus manifestaciones culturales, pues es allí donde se reflejan no sólo su identidad, sino también sus formas de ver y entender todo aquello que les rodea.

Entre las manifestaciones que mayor proximidad y entendimiento pueden brindar sobre un grupo social se encuentra sin duda el lenguaje, pues a través del mismo, es posible conocer a grandes rasgos la cambiante realidad social y cultural del mismo. Por esta razón, comprender su significado y establecer la relación que posee con la cultura misma es necesario en el contexto de esta investigación.

Cabe aclarar que al igual que con la cultura, la complejidad de abordar el concepto de lenguaje radica en su amplitud y en la diversidad de perspectivas, disciplinas y autores que existen al respecto, y por ende las limitaciones que abarca una única definición no deben ser consideradas.

De todos modos, para dar una introducción, Crystal y Robins conciben al lenguaje como “a system of conventional spoken, manual (signed), or written symbols by means of which human beings, as members of a social group and participants in its culture, express themselves”, y entre sus funciones distinguen la comunicación y la expresión de la identidad (2021). Así, se observa entonces cómo el lenguaje comparte una relación con la cultura ya que, al ser común para y entendido entre miembros de un grupo social en específico, se constituye como un rasgo esencial de su identidad.

A modo de complemento, Windmüller afirma que el lenguaje es un producto cultural porque nace a través de un grupo social que lo reconoce, lo utiliza y lo sigue transmitiendo y adicionalmente, es el medio que los individuos pertenecientes a dicho grupo utilizan para codificar los componentes culturales de su sociedad (2015).

Es así entonces que se llega a la conclusión de que entre el lenguaje y la cultura existe una relación totalmente interdependiente, al ser uno de los vehículos principales para su transmisión, puesto que sin lenguaje no podría existir cultura, y al ser lo que impulsa su preservación y difusión, ya que sin cultura no podría existir lenguaje, esto simplemente se reduce a un hecho: “toute langue véhicule avec elle une culture dont elle est à la fois la productrice et le produit” (Porcher, 1995, como se citó en Demougin, 2008).

2.2.3 Multiculturalidad

Teniendo en cuenta ciertos factores de tipo geográfico, histórico, político y social, es posible que varias culturas coincidan en un mismo espacio, sin importar las similitudes o diferencias que tengan entre sí. Es aquí cuando aparece la noción de multiculturalidad, utilizada para describir la coexistencia de grupos culturales en una misma área geográfica o social, bajo un marco de respeto, tolerancia e igualdad que permite el reconocimiento y la aceptación de sus

diferencias (ya sean culturales, étnicas, raciales, lingüísticas, etc.) y su identidad cultural, dando lugar a la convivencia dentro de una organización social regida por bases comunes. Como bien lo dice Pitre Redondo (2014), la multiculturalidad parte desde la convivencia armónica entre comunidades culturalmente diferentes desde lo cual la realidad socio-cultural cobra un valor altamente positivo, pues ningún grupo pierde su cultura o su identidad propia y en este sentido, la diversidad se recrea más no desaparece.

La multiculturalidad es algo inherente a cualquier sociedad moderna, hecho que se evidencia en la presencia de diferentes culturas dentro de las mismas. En Colombia, gracias a la presencia histórica de pueblos originarios, la llegada de colonizadores, quienes fueron a su vez esclavizadores, esclavizados, y la creciente inmigración a lo largo del tiempo, se puede decir que en existe una clara diversidad pluriétnica y multicultural, plasmada incluso en la Constitución.

No obstante, aunque la idea general de lo que es la multiculturalidad se concibe como aplicable y aceptable, en muchos contextos reales existen problemas que se contraponen en gran medida a los propósitos de la multiculturalidad, como lo expone Miguel Argibay, miembro del Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional Hegoa (2003), quien menciona que aunque bajo la multiculturalidad las culturas cohabitan sin influir unas sobre las otras ni permear a las demás, en muchos de los casos, la sociedad que las acoge suele ser hegemónica y establece jerarquías legales y sociales que las ubican en posiciones de inferioridad, lo que conlleva conflictos, menosprecio, estereotipos y demás fenómenos negativos que dificultan la convivencia.

A pesar de que el número de grupos culturalmente diferentes que cohabitan en un mismo espacio sea grande, no significa que exista un contacto significativo entre los mismos. Dicha razón hace que la multiculturalidad no sea del todo bien vista pues, aunque ésta logra visibilizar

a estos grupos como sujetos de derecho existentes dentro de la sociedad, su función no trasciende de allí; cuando la interacción entre ellos permite que reconozcan sus diferencias, identifiquen las problemáticas que les afectan y encuentren puntos en común que les ayuden a integrarse sin perder su identidad cultural, pero sí dando lugar a la hibridez, ahí se ve limitada la multiculturalidad.

2.2.4 Interculturalidad

Dentro de las sociedades actuales, la interacción entre personas de diferente identidad cultural debe asumirse como una norma de convivencia regular, pues gracias a factores como la migración y otros fenómenos en conjunto, la diversidad cultural seguirá evolucionando y creciendo de manera constante dentro de las mismas.

Teniendo en cuenta lo que esto conlleva y tomándole a la vez como idea fundamental, es cuando se torna necesario entrar a abordar el concepto de interculturalidad, un concepto de carácter universal que responde a las necesidades de la diversidad cultural teniendo como base la transformación social, la igualdad y también la interacción. En complemento a lo antes mencionado, Etxague dice que esta representa la convivencia activa y respetuosa entre culturas diferentes, construida sobre la base de identidades individuales y colectivas bien asentadas, convirtiéndola en la única manera de integrar el choque entre culturas para convertirlo en una oportunidad para el desarrollo individual y de la sociedad en su conjunto (2009).

Aunque su cercanía con el concepto de multiculturalidad hace pensar que ambos conceptos son sinónimos, cabe resaltar que, bien si ambos promueven el reconocimiento de la diversidad cultural teniendo a las diferencias bajo una mirada de respeto e igualdad, la multiculturalidad se centra en poner a las culturas en un plano donde cada una existe por

separado y no se promueve la interacción entre las mismas. Entonces, más que un sinónimo, la multiculturalidad sirve como principio básico para la interculturalidad porque como lo esclarece Cano Moreno, la interculturalidad además de aceptar y valorar las diferencias, “propugna el conocimiento mutuo, la interacción y el intercambio de experiencias, valores y sentimientos” (2013).

2.2.5 Competencias

Como parte del curso de la naturaleza humana, todo individuo desde muy temprana edad y a lo largo de su vida, especialmente a través de la educación, va adquiriendo de manera consciente e inconsciente una serie de conocimientos, al tiempo en que va desarrollando diferentes habilidades y actitudes enmarcadas dentro de lo que se conoce como “competencias” (Sarramona, 2007), que le posibilitan desempeñar determinadas actividades que forman parte de su cotidianidad de manera efectiva, ya sea para contribuir a su crecimiento personal, social, intelectual o profesional, así como la constitución de estas como un factor importante para poder relacionarse con otros individuos.

Siguiendo esta misma idea, Ricoy et al. (2010), consideran además que los valores y las emociones son relevantes en el proceso de adquisición de las competencias, puesto que estas hacen parte de la integridad de la persona participante en este proceso y además le permiten desenvolverse adecuadamente en situaciones dadas en un entorno social específico. Haciendo un poco más de énfasis en los conocimientos y las habilidades, estos se pueden adquirir no sólo durante la formación, sino también mediante otros medios como la experiencia (Messick, 1984).

Sin embargo, ciertas personas adquieren más competencias que otras, ya que no todas han convivido o adquirido experiencias dentro de un mismo tipo de entorno. De hecho, a través de los años, multitud de autores han hecho su intento por definir el concepto de competencias

desde su propia perspectiva y con base en sus vivencias, por lo que han surgido diversos enfoques y definiciones sobre este concepto concernientes a otras temáticas de poca relevancia para el contexto de esta investigación.

2.2.6 Competencia profesional

Por su parte, y dentro del marco de esta investigación, se aborda de manera específica el término de competencia profesional, con base en autores como Gerhard Bunk¹, quien en primer lugar concuerda con la definición de Sarramona (2007) mencionada anteriormente, agregando que los componentes que la conforman (conocimientos, destrezas y aptitudes) permiten llevar a cabo diferentes tareas relacionadas a una profesión específica, que aporten al crecimiento y evolución de la organización donde se labora. Así lo define más concretamente:

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994, p. 9).

Adicionalmente, Bunk (1994) identifica el desarrollo de esta competencia desde dos perspectivas: “la competencia formal, como atribución conferida, y la competencia real como capacidad adquirida” que vienen a ser identificables en el campo laboral. Lo ideal sería lograr el desarrollo de la competencia real, puesto que es la que finalmente determina el nivel de profesionalismo y competitividad de los futuros egresados, al ingresar al entorno profesional mediante aspectos como la capacidad de resolver problemas. A comparación de la competencia formal, que solamente se ve reflejada en un título universitario. Es por ello que “en el debate

¹Gerard Bunk, catedrático de la Universidad de Giessen, Alemania. Adicionalmente, trabajó para la REFA (Asociación de Estudios sobre el Trabajo y la Organización de Empresas).

sobre la pedagogía de la formación profesional, sólo es importante la competencia real” (Bunk, 1994, p. 8).

Ahora bien, establecer una lista exacta de competencias profesionales puede convertirse en una tarea muy compleja, dada su variedad en cuanto a la existencia de múltiples áreas del conocimiento se trata. Es por ello que se considera oportuno hacer mención de la propuesta de clasificación de competencias, establecida por el Proyecto Tuning en América Latina², en el que participan distintas universidades de países tanto europeos como latinoamericanos, incluido Colombia. Así, busca promocionar la valoración y preservación de la diversidad de cada uno de ellos (s. f.).

Dentro de su metodología, el proyecto Tuning clasifica las competencias en dos grupos: competencias genéricas (que comparten características comunes a todas o casi todas las áreas del conocimiento) y competencias específicas (que se relacionan concretamente con un campo de estudio y su perfil profesional, diferenciándose de los otros campos). Estas competencias se han venido adoptando dentro de los microcurrículos del pregrado de Lenguas Modernas (LM) de la Universidad ECCI, como se muestra a continuación:

Figura 1

Clasificación de las competencias genéricas de los microcurrículos de la Universidad ECCI, versión año 2012.

Competencias genéricas

² Este proyecto (2011-2013) establece las competencias más importantes, que deben desarrollarse en los programas de formación de las distintas áreas del conocimiento, para contribuir a la colaboración entre las instituciones de educación superior de América latina, favoreciendo la calidad de estas.

Instrumentales	Interpersonales	Sistémicas
<ul style="list-style-type: none"> •Capacidades de comunicación oral y escrita en el propio idioma. •Habilidades en el uso de las TIC. •Capacidad de identificación, planteamiento y resolución de problemas. •Capacidad de toma de decisiones. •Capacidad de organización y planificación del tiempo. •Capacidad de comunicación en un segundo idioma. •Habilidades de gestión de la información. •Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. 	<ul style="list-style-type: none"> •Capacidad crítica y autocrítica. •Capacidad de trabajo en equipo. •Habilidades interpersonales. •Responsabilidad social y compromiso ciudadano. •Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad. •Habilidad para trabajar en contextos internacionales. •Compromiso ético. 	<ul style="list-style-type: none"> •Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. •Capacidad de investigación. •Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. •Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. •Capacidad creativa. •Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión •Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. •Capacidad para formular y gestionar proyectos.

Fuente: elaboración propia (adaptada de la fuente original).

Figura 2

Clasificación de las competencias específicas de los microcurrículos del programa de Lenguas Modernas la Universidad ECCI (2012)

Competencias específicas de LM:

Instrumentales	Interpersonales	Sistémicas
<ul style="list-style-type: none"> •Reconoce los elementos formales y culturales de la lengua materna y las lenguas extranjeras (inglés, francés, y alemán). •Identifica desde la lengua materna, las habilidades y competencias a desarrollar en las lenguas extranjeras. •Comprende factores que involucran la construcción de enunciados orales y escritos en las diferentes lenguas. •Adquiere herramientas que facilitan la comprensión de textos orales y escritos en las diferentes lenguas. •Reconoce elementos propios de la comunicación y su relación en procesos de intercambio de información. •Utiliza adecuadamente los pilares fundamentales de la gestión empresarial en el desarrollo de planes de mercadeo y de empresa en diversas lenguas. 	<ul style="list-style-type: none"> •Asume su rol dentro de un grupo de trabajo, entendiendo la influencia de la colaboración y negociación en su desarrollo individual y académico. •Intercambia experiencias cotidianas con sus compañeros (en español, inglés, francés o alemán) mediante iniciativa propia o capacidad de respuesta. •Reconoce y expresa en las diferentes lenguas sus logros, experiencias, y capacidades profesionales y los de sus compañeros. •Se comunica de manera asertiva tanto en la lengua materna como en las lenguas extranjeras. •Construye propuestas grupales para la solución de problemas del entorno empresarial. •Usa los idiomas con fluidez, precisión y eficacia sobre temas profesionales, de ocio o académicos. 	<ul style="list-style-type: none"> •Es capaz de identificar situaciones comunicativas y responder a ellas, entendiendo su rol y actuando según las condiciones culturales de las mismas. •Puede producir textos comprensibles en las distintas lenguas, utilizando adecuadamente las reglas gramaticales de cada una. •Utiliza estrategias para la comprensión de textos orales y escritos en las diferentes lenguas. •Analiza los contextos en los cuales emitirá mensajes, para ajustarlos según la situación comunicacional. •Aplica estrategias y herramientas fundamentales para la integración y el futuro de las empresas enfocadas a satisfacer las necesidades de los clientes.

Fuente: elaboración propia (adaptada de la fuente original)

A su vez, tanto las competencias generales como las competencias específicas establecidas anteriormente y como lo proponen González Ferreras, Wagenaar y la Universidad de Deusto (2009), se encuentran divididas en tres categorías:

- **Instrumentales:** relacionadas con las capacidades cognitivas como el entendimiento y procesamiento de ideas y pensamientos; metodológicas, es decir, herramientas para la adecuada toma de decisiones, resolución de problemas, manejo del tiempo, etc.; lingüísticas que comprende el conocimiento de una segunda lengua y tecnológicas, referentes al uso adecuado de equipos y de las TIC.
- **Interpersonales:** relacionadas con la capacidad de mantener una buena relación social, expresar emociones, realizar planteamientos críticos y autocríticos, trabajar en equipo, interactuar adecuadamente y contribuir al desarrollo social.
- **Sistémicas:** relacionadas con la capacidad de gestión de procesos organizacionales, al integrarse la comprensión, sensibilidad y conocimientos que permiten distinguir las partes de un todo, con su respectiva relación y estructuración. Usualmente están influidas por el desarrollo previo de las competencias instrumentales e interpersonales .

2.2.7 Competencias interculturales

Dentro de la creciente diversidad cultural que caracteriza a las sociedades modernas, relacionarse y convivir con miembros de culturas diferentes es un hecho que ocurre con mayor frecuencia en el día a día. Al adaptarse a los distintos contextos en donde se comparte con estas culturas, los individuos se ven impulsados a participar activamente en las sociedades diversas.

Sin embargo, interactuar con miembros de otras culturas de forma efectiva trasciende más allá de dominar una lengua extranjera o tener conocimientos básicos sobre culturas ajenas.

Estos encuentros demandan facultades que permiten el contacto entre culturas desde la diversidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias como sinónimo de identidad. Como Leeds-Hurwitz lo establece, la enorme diversidad cultural de nuestro mundo contemporáneo nos compromete con el desarrollo de competencias para aceptar la presencia de los otros diversos y aprender a construir opciones de futuro desde esa alteridad diversa (2017). Estas son las competencias interculturales.

Dentro de su Plan Curricular para la enseñanza del idioma español, el Instituto Cervantes (2006) presentó un inventario de habilidades y actitudes interculturales en donde se halla una definición de la competencia intercultural que sirve como un aspecto fundamental para abordar este concepto. Allí se menciona que la competencia intercultural es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que conforman una extensión de la personalidad social de los individuos, permitiéndoles adaptarse y desenvolverse en distintas situaciones donde se da lugar a la interacción con personas de comunidades diferentes a la propia, o donde se interpretan hechos y productos culturales propios de estas comunidades. Asimismo, el Instituto Cervantes identifica que el desarrollo y la capacidad de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que componen a la competencia intercultural, brindarán al individuo grandes ventajas, como se visualiza en la siguiente tabla:

Tabla 1

Componentes de la competencia intercultural

COMPONENTE	SON	PERMITEN
CONOCIMIENTOS	Referentes culturales; saberes y comportamientos socioculturales	Observar e interpretar, desde diferentes perspectivas, las claves culturales y socioculturales de las comunidades a las que se accede, al margen de filtros o

		estereotipos.
HABILIDADES	Operaciones cognitivas necesarias para captar, elaborar, interiorizar, integrar en las propias estructuras, ensayar o practicar, y activar estratégicamente el conocimiento	Desenvolverse con éxito en nuevos entornos sociales y culturales, aun sin el fondo común que comparten los miembros de las comunidades con las que interactúa.
ACTITUDES	Procedimientos para ajustar la predisposición a nivel cognitivo (estructuras de conocimiento, ideas, creencias, valores...), emocional (reacciones, sentimientos...) y conductual (actuaciones, comportamiento...).	Actuar como intermediario entre los miembros de diferentes culturas, tendiendo puentes que permitan superar los eventuales malentendidos, atenuando las emociones y reacciones características del contacto intercultural y neutralizando, cuando sea posible, situaciones de posible conflicto.

Fuente: Instituto Cervantes (2006).

En complemento a lo anteriormente mencionado, como característica adicional la organización suiza Grains de Paix menciona que las competencias interculturales “s'appuient sur le développement de la connaissance de soi, de sa propre identité culturelle et de la prise de conscience de ses racines multiples” (2015). Esto significa que el desarrollo de los elementos que constituyen estas competencias no sólo surge en función de facilitar la comunicación e interacción con otros, sino que a la vez permiten el desarrollo, reconocimiento y autoconciencia de la propia identidad cultural como signo distintivo que motiva a los contactos interculturales.

Para continuar con el desarrollo de este concepto, se ha considerado abordarlo a través de los modelos de competencias interculturales de 2 autores específicos, cuyo trabajo resulta de gran relevancia para esta investigación pues, sus aportes han sido de gran contribución para el estudio y conceptualización de las competencias interculturales.

2.2.7.1 Modelo de Byram

Reconocido por sus aportes y trayectoria en el área de la educación intercultural, Byram³ (1997) definió el concepto de la competencia intercultural como “the ability to understand and relate to people from other countries” (p. 5). Para este autor, el éxito en los escenarios de interacción con individuos de otras culturas no se basa únicamente en el intercambio de información, sino en la habilidad de establecer y mantener las relaciones con los mismos. Cuando un individuo adquiere la competencia intercultural, Byram asevera que este podrá:

[...] See and manage the relationships between themselves and their own cultural beliefs, behaviours and meanings, as expressed in a foreign language, and those of their interlocutors, expressed in the same language or even a combination of languages which may be the interlocutors' native language, or not (p. 12)

Siendo así, la competencia intercultural no se trata sólo de tener los conocimientos sobre una cultura extranjera, pues para su completo desarrollo, es necesario también trabajar en la construcción de habilidades y actitudes que permitan facilitar la relación y el mutuo entendimiento con personas de culturas diferentes.

Para ello, Byram (1997) propuso el modelo de Competencia Comunicativa Intercultural, que se compone por 5 factores interdependientes y se observa en la siguiente ilustración:

Figura 3

Modelo de competencia comunicativa intercultural.

³ Michael Byram, profesor emérito de la universidad de Durham, Inglaterra.

	Skills interpret and relate (<i>savoir comprendre</i>)	
Knowledge of self and other; of interaction: individual and societal (<i>savoirs</i>)	Education political education critical cultural awareness (<i>savoir s'engager</i>)	Attitudes relativising self valuing other (<i>savoir être</i>)
	Skills discover and/or interact (<i>savoir apprendre/faire</i>)	

Fuente: Byram (1997)

Entre los componentes de este modelo, Byram junto a Nichols y Stevens (2001) explica que:

- Las actitudes (*savoir être*), apelan relativizarse a sí mismo y valorar a los demás, dando lugar a la habilidad de descentrarse.
- El conocimiento (*savoirs*), reúne el conocimiento de las reglas que modelan la interacción individual y social, y también se compone del conocimiento de grupos sociales y sus prácticas tanto en la cultura propia como ajena.
- Las habilidades de descubrimiento e interacción (*savoir comprendre*), permiten facilitar el aprendizaje de conocimientos nuevos sobre la cultura y sus prácticas, incluyendo “the ability to operate knowledge, attitudes and skills under the constraints of real time communication and interaction” (p. 17).
- Las habilidades de interpretación y relación (*savoir apprendre/ faire*), describen las capacidades en función de interpretar, explicar y relacionar hechos de otras culturas con la cultura propia.
- La conciencia cultural crítica (*savoir s'engager*), comprende la capacidad de evaluación crítica frente a las perspectivas, prácticas y productos de la cultura propia y la ajena.

2.2.7.2 Modelo de Deardorff

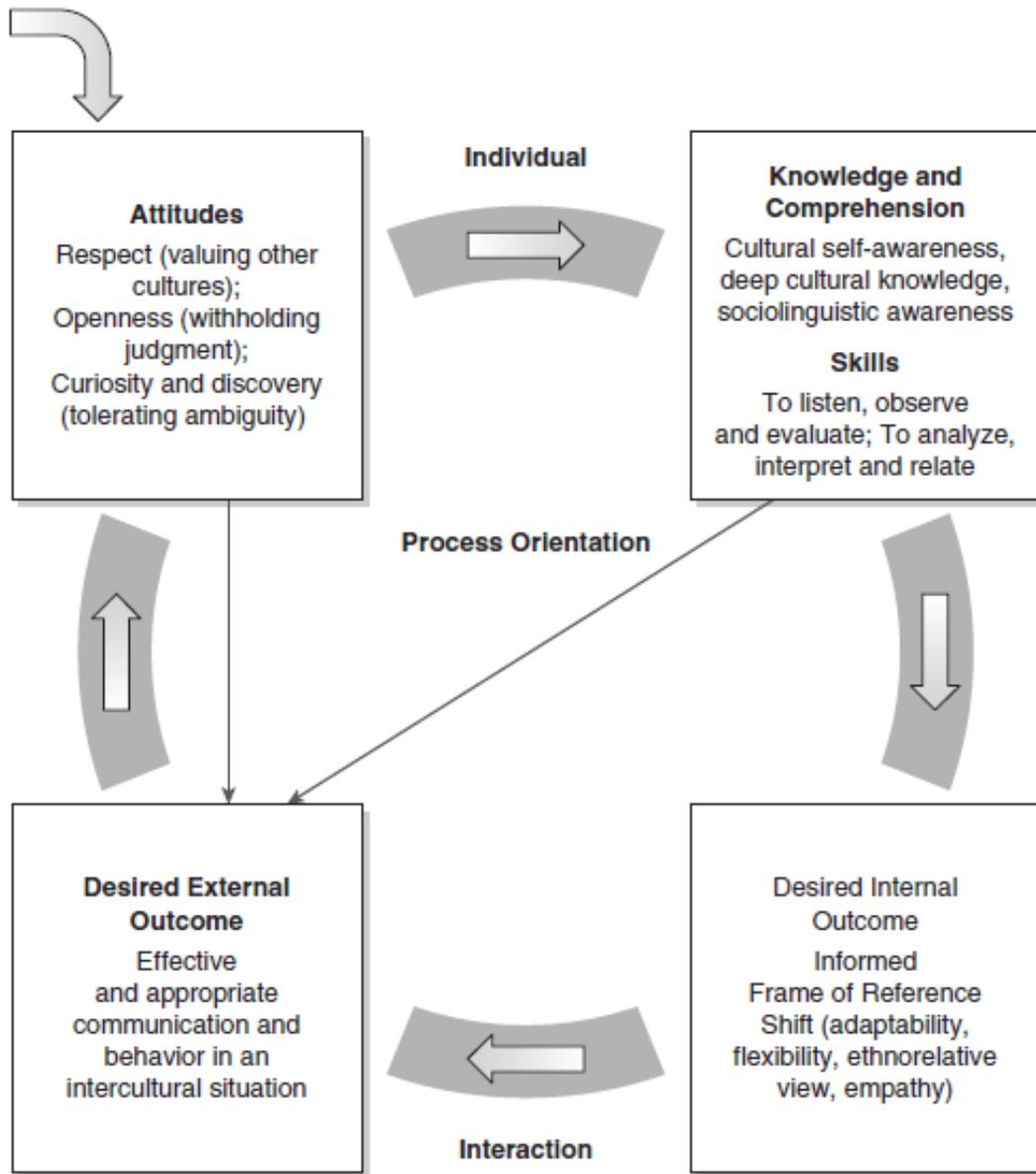
Deardorff⁴ (2009) definió a la competencia intercultural como “the ability to interact effectively and appropriately in intercultural situations; it is supported by specific attitudes and affective features, (inter)cultural knowledge, skills and reflection”. De acuerdo a lo anterior, lo que hace singular a esta competencia es su finalidad de establecer encuentros y/o relaciones favorables entre personas de dos o más culturas, teniendo en cuenta aspectos fundamentales en la formación de todo profesional como lo son el conocimiento, las habilidades y actitudes, acompañados incluso de la reflexión.

Siguiendo esta idea, Deardorff (2004, 2006) establece los componentes de la competencia intercultural a través de un modelo que sintetiza el proceso de su adquisición:

Figura 4

Modelo de proceso de competencia intercultural.

⁴ Darla K. Deardorff, directora ejecutiva de la Asociación de Administradores de Educación Internacional (AIEA) e investigadora académica en la Universidad de Duke, EE. UU.



Fuente: Deardorff (2009)

Así, Deardorff (2006, 2009) estableció que esta competencia está compuesta por actitudes, conocimientos y habilidades (al igual que Byram en principio), pero añade 2 aspectos importantes y destacables que son los resultados internos y los resultados externos, dando a conocer a la competencia intercultural de forma más profunda.

Para una mejor comprensión, Deardorff y Jones (2012) explican de forma completa a cada uno de los componentes del modelo, siendo:

- **Actitudes:** el respeto, la apertura, la curiosidad y el descubrimiento son actitudes fundamentales para un mayor desarrollo de los conocimientos y habilidades que requieren las competencias interculturales.
- **Conocimiento:** apela a la suma de información (autoconciencia cultural, conocimiento cultural específico, conocimiento cultural profundo y conciencia sociolingüística) que permite comprender el mundo desde la perspectiva de los demás.
- **Habilidades:** estas abordan la adquisición y el procesamiento del conocimiento.
- **Resultados internos:** al adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para la competencia intercultural, los individuos cuentan con las herramientas necesarias (flexibilidad, adaptabilidad, perspectiva etno-relativa y empatía) para comenzar a ver desde la perspectiva de los demás y de responder a los demás respecto a cómo desean ser tratados. Estos resultados son alcanzables en distintos niveles.
- **Resultados externos:** a través de la suma de las actitudes, conocimientos, habilidades y los resultados internos, el individuo comienza a comportarse y comunicarse de forma “apropiada” y “efectiva”. Sin embargo, “effectiveness can be determined by the interlocutor but the appropriateness can only be determined by the other person – with appropriateness being directly related to cultural sensitivity and the adherence to cultural norms of that person (p. 12).

2.2.8 Competencias profesionales interculturales

Sumado a lo expuesto anteriormente, en este proyecto de investigación se considera apropiado agrupar las competencias profesionales genéricas y específicas del programa de

formación académica en mención (necesarias para lograr un buen desempeño en entornos laborales multiculturales), que más se relacionan con los componentes de la competencia intercultural⁵, como un solo enfoque. Es así que se busca abordar de forma específica el término competencias profesionales interculturales.

Desde la perspectiva de autoras como Janer Armeijach⁶, las competencias profesionales interculturales se dividen en lo que ella denomina competencias básicas: conocimientos, habilidades y actitudes, e incluso se refiere a estas como a las competencias comunes para cualquier profesional pero con énfasis en las relaciones interculturales (2013), cuyo propósito de promover una interacción más completa, basada en el respeto y la alteridad, con individuos de otras culturas en pro de hallar soluciones efectivas a ciertos conflictos de carácter laboral se puede ver evidenciado, pues como ella bien lo menciona, estas competencias “les permiten ser más conscientes de aspectos personales y de las demandas generadas por la diversidad cultural, favorecer la comunicación, la negociación y el aprendizaje y ayudar a dar respuestas adecuadas a las situaciones y a las dificultades que surgen en los procesos de comunicación” (p. 45).

Al llegar a este punto, Janer Armeijach considera que una competencia profesional intercultural básica es el saber identificarse como persona portadora de diferencias, teniendo en cuenta ciertos rasgos que le aportan identidad como individuo, pero que generalmente le hacen ver al otro como un ser diferente, lo que crea muchas veces ciertos conflictos, que dificultan la identificación de aspectos positivos en común compartidos por ambas culturas (2013). No obstante, al tener presente la importancia de esta competencia a nivel profesional junto con sus

⁵ La competencia intercultural ha ido adquiriendo un lugar cada vez más imprescindible (a través de su influencia en el aprendizaje de idiomas), dada su gran utilidad para la comunicación, interacción y el entendimiento idóneos entre personas de diversas culturas dentro de las organizaciones tanto nacionales como multinacionales.

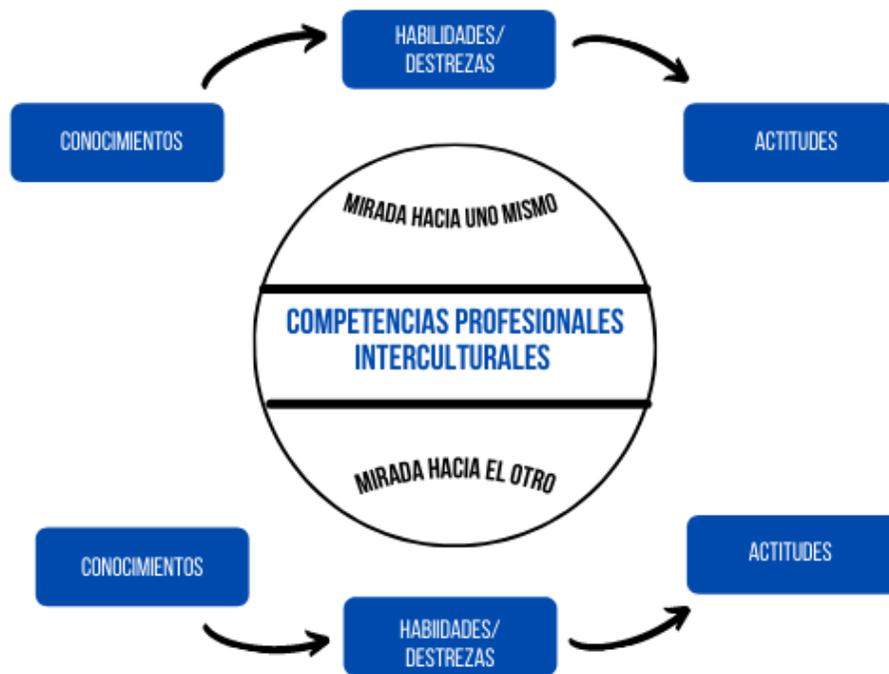
⁶ Mercè Janer Armeijach, psicóloga y consultora formada en diversidad y comunicación intercultural de la Universidad de Barcelona.

particularidades, se pretende establecer relaciones laborales más amenas y beneficiosas al ver la diversidad como un aspecto positivo, en pro de crear un ambiente agradable y lograr los objetivos organizacionales en compañías en las que, como lo menciona Janer Armeijach, se tenga en cuenta tanto la universalidad como la individualidad que caracteriza al ser humano para superar las barreras diferenciales (2013).

Lo más destacable aquí es que en general Janer Armeijach (2013) clasifica estas competencias “desde dos vertientes: mirada hacia uno mismo y mirada hacia el otro y hacia el entorno”, como se puede observar a continuación:

Figura 5

Clasificación de las competencias profesionales interculturales de Janer Armeijach.



Fuente: Elaboración propia (adaptado de la fuente original)

En primer lugar, la autora contempla el conocimiento:

- **En cuanto a uno mismo:** se refiere a poseer conocimiento propio y de aspectos como las creencias, valores, referentes culturales, emociones, prejuicios y miedos.
- **En cuanto al otro:** se hace énfasis en individuos o grupos colectivos con respecto a sus expectativas, emociones, historia, aspectos culturales, códigos de comunicación no verbal del otro etc.; y en la organización incluye todo lo relevante a su funcionamiento y las sensaciones relacionadas con el desempeño de cargos laborales.
- **En cuanto al entorno:** es decir, aspectos socio-demográficos referentes al lugar del trabajo, y el diagnóstico de dinámicas de interrelación.

En segundo lugar, se refiere a las habilidades, definiéndose éstas como:

- **Propias:** al dar cuenta de **aspectos** relacionados con las emociones y la influencia externa en esta mediante la autoobservación.
- **Del otro:** haciendo hincapié en la empatía cultural, las ganas de aprender, la asertividad, la negociación y por último la mediación natural (incluye derechos, deberes y atenciones).

En tercer y lugar contempla las actitudes, tal y como lo hace con las habilidades:

- **Propias:** comprenden la profundización del conocimiento al tener una postura crítica sobre la propia identidad, la actitud de apertura y su influencia en las relaciones interculturales.
- **Del otro:** entre estas se destacan **la** responsabilidad ética y profesional, así como el trabajo en equipo y apoyo a los pares.

Ya habiendo abordado de forma clara y concisa estas competencias, se debe hacer hincapié en el hecho de que su desarrollo debe darse a modo de un proceso continuo y constante

que involucra no solo la disposición y motivación de quien desea aprenderlas, sino también los factores, contextos y herramientas que estén a su alcance.

Capítulo 3. Marco metodológico

En este apartado se busca determinar los procedimientos y metodologías que permitieron realizar la recolección, procesamiento y posterior análisis de datos con relación a las competencias profesionales interculturales para el establecimiento de la hipótesis de esta investigación.

3.1 Enfoque de investigación

Al escucharse el término ‘investigación’ se suele pensar por lo general en la ciencia y su relación con el conocimiento científico, que, una vez establecido se aplica en la mayoría de estudios a través de la conocida investigación cuantitativa. Sin embargo, ciertas disciplinas han requerido ir más allá de estadísticas y análisis generales para estudiar un determinado fenómeno. Es a partir de allí de donde surge el enfoque cualitativo, establecido como un enfoque de investigación de carácter más experimental y con mayor expansión, catalogado incluso como “un valioso instrumento para conocer la realidad social” (Álvarez-Gayou Jurgenson, 2003), al permitir la interacción por parte del investigador con lo que desea estudiar, especialmente con grupos sociales.

Por otra parte, al ser cualitativa, se da la posibilidad de llevar a cabo un análisis profundo y detallado de los fenómenos en cuestión para una mejor comprensión de estos desde las experiencias y percepciones de los participantes con relación al contexto académico de la Universidad ECCI, más específicamente con el programa de Lenguas Modernas, aspectos que serán relevantes para esta investigación.

3.2 Tipo de investigación

En toda investigación es importante definir qué tipo de orientación tendrá ésta de acuerdo a la pregunta y objetivos de investigación establecidos al inicio, pues es así que se mejora su

comprensión y se facilita la obtención de los resultados esperados. Existen en general varios tipos de investigación, entre los que se encuentra la investigación descriptiva, que consiste en describir o especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, como lo establece Hernández-Sampieri (2014). Dado que se observaron los conocimientos, comportamientos, habilidades y actitudes de la muestra elegida, así como sus percepciones en relación con el desarrollo de las competencias profesionales interculturales, el tipo de investigación que se utilizó para la realización de este trabajo fue descriptivo.

3.3 Población

La población seleccionada está compuesta por hombres y mujeres, estudiantes de pregrado pertenecientes al programa profesional en Lenguas Modernas de la Universidad ECCI, con sede en Bogotá, quienes, según lo establecido en el pènsum académico, se han enfocado en el estudio y refuerzo del español como su lengua nativa y en adquisición de tres lenguas extranjeras (inglés, francés y alemán) con énfasis en aspectos administrativos, organizativos y comerciales.

3.4 Muestra

La muestra de esta investigación está representada por 47 estudiantes correspondientes al séptimo y octavo semestre del programa en mención, siendo estos los últimos semestres a cursar requeridos para obtener el título profesional. Al pertenecer a estos semestres, los estudiantes han tenido acercamiento previo al concepto de la interculturalidad, por lo que son más aptos para esta investigación que estudiantes de otros semestres.

Dicha muestra se compone tanto de hombres como mujeres, quienes se encuentran en un rango de edad entre los 19 y los 26 años y pertenecen a los estratos 2, 3 y 4. Asimismo, los

participantes llevaron a cabo sus actividades académicas en una intensidad horaria promedio de 20 horas semanales tanto en la jornada diurna como en la nocturna. Algunos de ellos aún no han comenzado su vida laboral, mientras que otros ya se encuentran ejerciendo diversas labores y actividades, algunas relacionadas con la carrera de Lenguas Modernas.

3.5 Método de muestreo

En toda investigación es necesario tener presente los posibles factores limitantes que inciden en el desarrollo de su metodología. En general, incluir completamente la población a estudiar dentro de un trabajo investigativo es una tarea de alta complejidad, razón por la cual se tiende a seleccionar una parte de esta en su representación, o más exactamente la muestra. Sin embargo, con solo establecerla no es suficiente, pues Salinas Martínez (2004) considera que “es muy importante la selección adecuada de la muestra para lograr representatividad de la población de interés, de lo contrario, los hallazgos estarían sesgados u orientados hacia ciertas características” (p. 121).

En adición al tamaño de la muestra, otro factor igualmente importante a la hora de recolectar la información requerida es el tiempo, pues lo ideal es llevar a cabo la investigación y obtener resultados fiables dentro de un tiempo adecuado para poder recolectar la información necesaria con mayor precisión.

Con base en lo anterior, existen dos tipos de métodos de muestreo utilizados para determinar la muestra de un estudio: el probabilístico y el no probabilístico. Cada uno de ellos comprende diversas técnicas, como la técnica por conveniencia, perteneciente al método no probabilístico, considerado como pertinente para llevar a cabo la selección de la muestra representativa, dado que se adapta al carácter cualitativo de esta investigación, a limitaciones de tiempo existentes y a la posibilidad de comunicación con los sujetos del estudio.

Además, la muestra seleccionada se adapta en función de la disponibilidad de los estudiantes participantes, teniendo en cuenta la proximidad a estos, bien sea a través de la colaboración de los docentes en el establecimiento del contacto indirecto, como del contacto indirecto por parte de los investigadores con otros participantes, contando con el total consentimiento de cada uno de estos.

3.6 Instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Descripción y justificación

En el siguiente apartado, se describen y justifican los instrumentos de recolección seleccionados para cumplir con los objetivos y la información necesaria para responder la pregunta de investigación.

3.6.1.1 Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40)

El mundo está cada vez más interconectado globalmente y la multiculturalidad en las naciones está cada vez más presente: estas son razones determinantes para establecer que las personas deben encontrarse en facultad de afrontar eficazmente las diferencias culturales en sus entornos cotidianos (laboral, académico, personal, etc.), es decir, las personas deben prepararse para adquirir competencias interculturales. Sin embargo, “las características o habilidades que debe tener una persona interculturalmente competente no están todavía claramente definidas.” (Carballal-Broome y Pinillos-Costa, 2018). Además, al ser competencias que se desarrollan y evolucionan de forma constante, hacen que su evaluación y medición sea algo bastante complejo.

No obstante, la personalidad se considera como un indicador importante para saber cuán exitosos son los individuos al lidiar realmente con situaciones interculturales, pues para Connor-Smith y Flachsbart, la personalidad no solo determina y moldea el cómo los individuos perciben

situaciones interculturales, sino que también influye en su capacidad de reaccionar de forma constructiva ante tales situaciones (2007).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, Van der Zee y Van Oudenhoven (2000), con base en una extensa revisión de literatura sobre la adaptabilidad intercultural y las relaciones interculturales, diseñaron el cuestionario de la personalidad multicultural (Multicultural Personality Questionnaire- MPQ) con la finalidad de medir cinco dimensiones de la personalidad que resultan de gran relevancia para el éxito intercultural:

Tabla 2

Descripción de las dimensiones del cuestionario de personalidad multicultural

DIMENSIÓN	SIGNIFICADO
Empatía cultural	Empatizar con los sentimientos, pensamientos y comportamientos de individuos culturalmente diversos.
Flexibilidad	Interpretar situaciones novedosas como un desafío positivo y adaptarse a estas situaciones en consecuencia
Iniciativa social	Abordar activamente situaciones sociales y demostrar iniciativa en estas interacciones
Estabilidad emocional	Capacidad de mantener la calma en condiciones nuevas y estresantes
Mentalidad abierta	Actitud abierta y sin prejuicios hacia las diferencias culturales

Fuente: Adaptación propia de van der Zee, K., van Oudenhoven, J. P., Ponterotto, J. G., Fietzer, A. W. (2013)

A partir de una revisión posterior, en el año 2013, los autores desarrollaron una versión corta del cuestionario (denominado de ahora en adelante MPQ-SF40), reduciendo sus 91 ítems a 40 sin perder precisión ni validez. Considerando la facilidad de aplicación y el tiempo de

respuesta, se escogió la versión corta del cuestionario para ser aplicada en el marco de esta investigación.

Como lo aseguran Carballal-Broome y Pinillos-Costa, la personalidad engloba una serie de rasgos específicos que pueden favorecer o dificultar el desarrollo de la competencia intercultural (2018). Sin embargo, cuando se entiende de forma profunda la relación existente entre la personalidad y la competencia intercultural “it provides opportunities for assessment, training, and development.” (Van der Zee y Van Oudenhoven, 2013).

Con base en las dimensiones previamente mencionadas, este instrumento utiliza 40 ítems (8 por cada dimensión), por medio de los que se pide a los participantes responder a partir de una serie de afirmaciones personales, que permiten saber qué tan identificados se sienten con las mismas. Estas afirmaciones se presentan en un formato de escala de Likert⁷ de 5 puntos, partiendo desde 1 “nada identificado”, hasta 5 “totalmente identificado”.

Este cuestionario fue adaptado para su posterior aplicación a través de la plataforma Google Forms. En este formato se incluyó un consentimiento informado con el cual se buscó obtener la autorización para el uso de la información resultante bajo un carácter de estricta confidencialidad, además de una serie de preguntas de carácter demográfico con el fin de recoger la información necesaria para caracterizar la muestra de forma más precisa.

3.6.1.1.2 Diseño y adaptación

Para obtener las respuestas con mayor precisión y facilitar la comprensión de los participantes del cuestionario, se tomó la decisión de revisar cada uno de los componentes del cuestionario en su idioma original para después traducirlos y adaptarlos al español con la mayor

⁷ La escala de Likert, (desarrollada y publicada por Rensis Likert en el año 1932) se constituye en un instrumento psicométrico diseñado para medir las actitudes de los individuos en relación a una temática definida. Este instrumento se utiliza comúnmente en investigaciones vinculadas a las ciencias sociales (Rinker, 2014).

fidelidad posible, y respetando al máximo el cuestionario en su forma original. A partir de esto, se considera necesario mencionar los siguientes apuntes:

- Cada ítem se numeró de 1 a 8, y no de forma continua como en la versión original, para facilitar su calificación.
- Los ítems fueron traducidos como afirmaciones en forma personal y no en tercera persona como en la versión original, para brindarle mayor confianza a los participantes.
- Las respuestas de la escala de Likert se modificaron de “nada aplicable”, “poco aplicable”, “medianamente aplicable”, “bastante aplicable” y “totalmente aplicable” a "nada identificado", "poco identificado", "neutral", "identificado" y "totalmente identificado".

3.6.1.1.3 Puntuación

Siguiendo los parámetros establecidos por van der Zee y van Oudenhoven (2013), creadores de este cuestionario, y además tomando como referencia los trabajos de Broome (2017) y el proyecto ACCORD (2017), la puntuación para cada participante de este cuestionario se obtuvo de la siguiente forma:

- Al tener formato de escala de Likert, cada ítem se puntúa según la respuesta escogida dentro del rango entre 1 y 5. Puntajes superiores a 3 indican un alto desarrollo de la dimensión calificada.
- Los puntajes obtenidos por participante se encuentran en un rango entre 40 y 160 puntos. Quienes obtienen puntajes altos, demuestran disposición para manejar con éxito el ajuste personal, la efectividad profesional y las interacciones interculturales en culturas desconocidas.

- Existen 12 ítems en específico que deben ser puntuados de manera inversa para obtener mayor precisión. Si un encuestado marca un "1", deberá recibir cinco puntos, un "2" cuatro puntos, un "3" tres puntos, un "4" dos puntos y un "5" un punto. Estos ítems son:
 - Los ítems del 1 al 8 de la dimensión “flexibilidad”
 - Los ítems 2, 3 y 8 de la dimensión “iniciativa social”.
 - Los ítems 1, 2, 3, 4, 6 y 7 de la dimensión “estabilidad emocional”.

3.6.1.2 Grupo focal

El grupo focal es una técnica de recolección de datos que consiste en realizar una serie de preguntas a un determinado grupo de personas a fin de obtener información relevante para poder llevar a cabo una investigación. Surgió a finales de los años treinta, al considerarse que, en las preguntas cerradas, características de la investigación cuantitativa, no se lograba obtener datos completos. Esta técnica es bastante utilizada en las investigaciones cualitativas. Álvarez-Gayou Jurgenson (2003) considera que el propósito del grupo focal es “propiciar la interacción mediante la conversación acerca de un tema u objeto de investigación, en un tiempo determinado, y cuyo interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de los individuos que conforman el grupo” (p. 132), es decir que lo central allí es conocer las opiniones, creencias, percepciones y expectativas de los participantes, quienes se pueden expresar con total libertad, de forma dinámica y subjetiva a profundidad. Adicional a esto, al llevar a cabo esta técnica es posible contar con nueva información que puede llegar a ser de gran utilidad para la investigación.

En concordancia con lo anterior, este instrumento fue aplicado a un grupo de 5 estudiantes que también participaron en el cuestionario MPQ-SF40. A través de un acuerdo

grupales, la entrevista de grupo focal se llevó a cabo el día 21 de junio de 2021 (periodo intersemestral) a través de la plataforma Google Meet.

En total, el encuentro tuvo una duración aproximada de 1 hora y 50 minutos.

Garantizando una participación equitativa como moderadores, se les brindó a los asistentes un espacio para presentar sus diferentes puntos de vista a través de sus respuestas. Del mismo modo, pudieron intercambiar ideas, opiniones y experiencias respecto a los diferentes temas abordados en las preguntas realizadas, constituyéndose lo anterior en un aporte valioso para poder continuar llevando a cabo la investigación.

Por su parte, los instrumentos de investigación anteriores se aplicaron con el fin de identificar el nivel de desarrollo de las competencias profesionales interculturales de la muestra representativa de los estudiantes del programa perteneciente a la facultad de Humanidades de la Universidad ECCI.

3.7 Consideraciones éticas

Es necesario aclarar que tanto el Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SFQ40), como el Grupo focal se realizaron contando con la participación voluntaria de cada uno de los participantes, bajo previo consentimiento informado (ver anexo B) para el registro de sus respuestas, así como para la protección y el tratamiento de sus datos personales, conforme a lo establecido por la Ley 1581 de 2012 “por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales” reglamentada por el Decreto 1377 de 2013.

Capítulo 4. Análisis y discusión de resultados

En este apartado se presentan de manera descriptiva y a profundidad los hallazgos significativos, encontrados a partir del análisis de los instrumentos aplicados para la recolección de datos necesaria para esta investigación.

4.1 Características sociodemográficas de la muestra

Inicialmente, se presenta el análisis de los datos obtenidos (ver tabla N°3) mediante una serie de preguntas de carácter demográfico aplicadas en la parte inicial del cuestionario MPQ-SF40, con el fin de tener información más específica acerca de los participantes que fuera de utilidad para su caracterización.

Tabla 3

Características demográficas de la muestra (N°47)

<i>Sexo</i>	Masculino	Femenino	Otro	Total
<i>N°</i>	12	35	0	47
<i>%</i>	25,5	74,5	0	100
<i>Edad</i>	19-21	25-25	26 o más	Total
<i>N°</i>	24	19	4	47
<i>%</i>	51,1	40,4	8,5	100
<i>Estrato</i>	2	3	4	Total
<i>N°</i>	18	28	1	47
<i>%</i>	38	60	2	100
<i>Semestre culminado</i>	7°	8°	Total	
<i>N°</i>	15	32	47	
<i>%</i>	31,9	68,1	100	

Jornada	Diurna	Nocturna	Total
N°	38	9	47
%	80,9	19,1	100
Situación laboral	Sí trabaja	No trabaja	Total
N°	19	28	47
%	40,4	59,6	100

Fuente: elaboración propia

En principio, se observó que la muestra total se compuso por 12 de participantes de sexo masculino (25,5%) y 35 participantes de sexo femenino (74,5%).

El 51,1% de los encuestados se encuentra entre los 18 y 21 años de edad, el 40,4% entre los 22 y 25 años y el 8,5% restante lo componen personas de 26 años o más.

En cuanto al estrato socioeconómico, 18 personas (38%) aseguraron pertenecer al estrato 2, 28 al estrato 3 (60%) y solo 1 al estrato 4 (2%).

Respecto a su estatus académico actual, el 31,9% aseguró haber culminado 7° semestre, mientras que el 68,1% aseguró haber culminado 8° semestre. Además, el 80,9% del total de encuestados realizó sus estudios en jornada diurna, mientras que el restante 19,1% en jornada nocturna.

Por último, del total de la muestra, solo 19 personas (40,4%), aseguraron estar trabajando actualmente en cargos diversos como agentes de call center y profesores de clases particulares, relacionados con el área de estudios, así como en otras actividades ajenas a esta.

4.2 Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40)

Se presenta a continuación el análisis y discusión de los resultados obtenidos a partir del cuestionario MPQ-SF40, utilizado en este estudio. Para totalizar la suma de puntajes por cada participante, se hizo uso del programa Excel.

Teniendo en cuenta el nivel de formación académica alcanzado por los participantes de esta investigación, se decidió aplicar este cuestionario con el fin de medir los rasgos de personalidad que influyen en competencias interculturales en los estudiantes. En total se analizaron 40 ítems distribuidos en 5 dimensiones: “empatía cultural”, “flexibilidad”, “iniciativa social”, “estabilidad emocional” y “mentalidad abierta”, identificando el nivel de desarrollo de cada una y teniendo en cuenta su relación con los conocimientos, habilidades y actitudes como componentes básicos de las competencias profesionales interculturales.

Una vez establecido lo anterior, las puntuaciones obtenidas a través de la aplicación del cuestionario MPQ-SF40, que se encontraron ubicadas por encima de la media ($M= 3,3$) pertenecen a las dimensiones: empatía cultural, iniciativa social y mentalidad abierta; mientras que las dimensiones de flexibilidad y estabilidad emocional fueron las de menor puntuación y además se encuentran por debajo de la media como se puede observar a detalle en la tabla siguiente. En todas las dimensiones se presentan diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 4

Estadísticas descriptivas de las dimensiones del MPQ-SF40.

DIMENSIÓN	RESPUESTAS	MÍNIMO	MÁXIMO	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Empatía cultural	47	3,3	5,0	4,2	0,46
Flexibilidad	47	1,3	3,0	2,1	0,49

Iniciativa social	47	1,4	4,6	3,2	0,82
Estabilidad emocional	47	1,5	4,5	2,8	0,66
Mentalidad abierta	47	2,5	5,0	4,0	0,56

Fuente: Elaboración propia

Empatía cultural

Inicialmente se observó que una de las dimensiones de personalidad más desarrolladas en los estudiantes encuestados es la empatía cultural, puesto que la puntuación media obtenida fue la más alta en comparación con las otras dimensiones (M= 4,2). Esto sugiere que en los participantes existe un alto índice de sensibilidad hacia las opiniones, sentimientos y comportamientos de personas pertenecientes a otras culturas, traducido en un interés por ellas y la fácil identificación de las normas inherentes a ellas. Entre los ítems, “disfruto escuchar historias de los demás” tuvo una alta afinidad entre los participantes mientras que “llego a conocer a los demás de forma profunda” fue uno de los de menor puntuación.

Flexibilidad

Al analizar esta dimensión, se observa que fue la que menor calificación obtuvo en general, puesto que la media obtenida fue la más baja de todas las dimensiones (M= 2,1). Los bajos niveles de flexibilidad caracterizan a personas que tienden a percibir las situaciones nuevas y desconocidas como un riesgo, se les dificulta cambiar de estrategia, y, por ende, poseen menos competencias para afrontar situaciones inesperadas. Muchos de los participantes mostraron sentirse bastante identificados con ítems como “trabajo mejor en entornos familiares” y “busco regularidad en la vida”, lo que fue motivo causante de bajas puntuaciones.

Iniciativa social

Los puntajes obtenidos en esta dimensión ($M= 3,2$), apuntan a que los encuestados tienen cierta facilidad para interactuar y desenvolverse en situaciones sociales, demostrando iniciativa y disposición para entrar en contacto con personas de distintas culturas. Dentro de los ítems que competen a esta dimensión, aunque muchos participantes tuvieron un puntaje alto para “asumo el mando”, la falta de iniciativa se evidencia de gran forma con las bajas puntuaciones para “dejo que los otros tomen la iniciativa de hacer contacto conmigo”.

Estabilidad emocional

Al encontrarse en un nivel por debajo de la media ($M= 2,8$) se puede evidenciar que la estabilidad emocional no se encuentra muy desarrollada, lo que se traduce en una baja capacidad de mantener la calma en condiciones nuevas y/o que causan estrés, que se pueden presentar al encontrarse en situaciones amenazantes en entornos interculturales, con la posibilidad de generar fuertes reacciones emocionales. Con relación a los ítems, cabe mencionar que “me preocupo con facilidad” obtuvo la puntuación más alta, que se interpreta como un aspecto negativo, teniendo en cuenta que este pertenece a uno de los ítems puntuados de manera contraria. En lo que respecta a “mantengo la calma cuando las cosas no salen bien”, se encuentra como el ítem más desarrollado en la muestra.

Mentalidad abierta

Para el análisis de la dimensión “mentalidad abierta” encontrada por encima de la media ($M= 4,0$), se evidencia que una parte considerablemente alta de los participantes cuenta con una actitud totalmente abierta hacia las normas y valores de individuos culturalmente diferentes, dejando a un lado los prejuicios que hacen parte de los causantes de malentendidos y conflictos.

Entre los ítems se destaca “tengo una amplia gama de intereses” con el puntaje más alto, mientras que “marco tendencia” se identifica como el más débil en su desarrollo.

En definitiva, aunque existen aspectos que precisan de mejora, se observó que dentro la muestra participante en general existe un nivel aceptable de personalidad multicultural con cierta variación en sus dimensiones. Este factor indica que los participantes pueden presentar facilidad para el desarrollo de competencias profesionales interculturales, y también resalta la necesidad en cuanto a formación específica de las mismas, pues a través de esta, sus capacidades pueden ser potenciadas a gran escala.

4.3 Grupo focal

Para el análisis de la información obtenida mediante la entrevista de grupo focal se realizó la codificación, clasificación e interpretación de los resultados obtenidos de acuerdo a las categorías de análisis, y mediante la comparación de las unidades de análisis en concordancia con el objetivo de investigación, así como de subcategorías, producto de las respuestas de los estudiantes del grupo focal. A continuación, se abordarán dichas categorías y posteriormente, el análisis de los aportes.

4.3.1 Categorías de análisis

Las siguientes categorías fueron escogidas atendiendo a los principales temas planteados en la investigación: competencias profesionales interculturales, lenguaje y cultura, factores que intervienen en el desarrollo de CPI.

Cada categoría dio origen a una serie de subcategorías que responden a indicadores aportados por los participantes, y se vinculan directamente con los principales temas seleccionados como se detalla en la tabla N°5. Esto facilitó el manejo de la información recogida

a través de la aplicación de este instrumento de recolección, y también, la presentación de los resultados en función de los objetivos establecidos.

Tabla 5

Categorías de análisis

Categoría	Código	Subcategorías
COMPETENCIAS PROFESIONALES INTERCULTURALES	CPI	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de CPI (conocimiento, habilidades, actitudes)
LENGUAJE Y CULTURA	LYC	<ul style="list-style-type: none"> ● Situaciones de contacto con otras culturas ● Desempeño en las distintas lenguas
FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DE CPI	FFDCPI	<ul style="list-style-type: none"> ● Aspectos del programa de Lenguas Modernas en relación a las CPI ● Inclusión de CPI en el programa de Lenguas Modernas

Seguidamente, se presentan las subcategorías ya mencionadas y sus respectivas definiciones para realizar el análisis desde la perspectiva que estas brindan.

Tabla 6

Definición de las subcategorías

COMPETENCIAS PROFESIONALES INTERCULTURALES	
SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN

Desarrollo de CPI (conocimiento, habilidades, actitudes)	Nivel de CPI alcanzado por los participantes en lo que respecta a los conocimientos (conceptos, conocimiento cultural específico, etc.), habilidades y actitudes.
LENGUAJE Y CULTURA	
SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN
Situaciones de contacto con otras culturas	Situaciones y experiencias de carácter intercultural en las que se han visto envueltos los estudiantes.
Desempeño en las distintas lenguas (inglés, francés y alemán)	Percepciones de los estudiantes respecto a su nivel y desempeño de las lenguas que han aprendido durante el programa.
FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DE CPI	
SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN
Aspectos del programa de Lenguas Modernas en relación a las CPI	Asignaturas y actividades cuyo contenido se asocia y promueve el desarrollo de CPI.
Inclusión de CPI en el programa de Lenguas Modernas	Percepciones de los estudiantes sobre la inclusión de CPI en el programa y su proceso formativo. Se incluyen oportunidades de mejora que los participantes oportunamente mencionaron en sus comentarios.

Fuente: elaboración propia.

COMPETENCIAS PROFESIONALES INTERCULTURALES (CPI)

Desarrollo de CPI (conocimientos)

Inicialmente se analizaron los conocimientos de los estudiantes con base en los conceptos pertinentes al área de estudio como lo fueron ‘interculturalidad’ y ‘competencias

profesionales’, cuyas respuestas reflejaron su familiarización sobre todo con el primero, al coincidir en su mayoría con que la interculturalidad involucra la convivencia, intercambio e interacción entre culturas basándose en el respeto y el valor de la diversidad y de la igualdad con respuestas como: “Entiendo que es todo el respeto que se le debe dar a cualquier cultura, creencia o persona que no esté afín a nosotros”. “Es un espacio en donde diversas culturas conviven e interactúan y ninguna es más importante que otra; ninguna, por decirlo así, pisa a las demás”

En relación a las competencias profesionales, se tiene una noción relacionada a los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que se desarrollan con el fin de implementarlas en el contexto profesional de acuerdo a labores específicas. Cabe mencionar que, para los estudiantes, el desarrollar estas competencias va más allá de la teoría, es decir, lo ideal es llevarlas a la práctica:

“Pienso que es como tal las competencias que a uno le enseñan desde el marketing y todo esto empresarial, soft skills y hard skills, bueno las habilidades duras y blandas”. “En el momento en que tú aprendes a aplicar ese estudio, aprendes no sólo la teoría, sino también la historia y la práctica”. “Para mí también son como todos los conocimientos aplicados en el campo en el que uno se especializa”.

En cuanto a los conocimientos de carácter cultural, se evidenció la gran importancia que los estudiantes les atribuyen en relación con la cultura a la cual pertenece un idioma en proceso de aprendizaje. Es de notar que no solo son conscientes de tener en cuenta los aspectos y códigos de comunicación verbal y no verbal, sino también las diferencias culturales al momento de estar inmersos en otras culturas e interactuar con hablantes nativos, para poder vivir una buena experiencia durante cada interacción y así evitar confusiones. Así lo expresan:

“[...] Cada sociedad es diferente y cada sociedad tiene aspectos culturales diferentes que no siempre van a ser adaptados a nuestra forma de pensar. Un ejemplo claro es cuando uno viaja a Alemania. Aquí tenemos la costumbre de que vemos un perrito bonito y lo acariciamos y no sé qué. Si tú vas a Alemania y haces eso te pueden llamar a la policía y te pueden multar. Entonces son esos detallitos que todos debemos aprender para, de cierta forma, no cometer errores en otra cultura”.

Cabe notar que también hacen de los aspectos de otras culturas parte de la identidad propia: “Yo considero que si es supremamente importante el conocimiento de una cultura a la hora de aprender un idioma porque creo firmemente que somos el cómo hablamos, la lengua que hablamos y el cómo pensamos”.

Desarrollo de CPI (habilidades)

En mención a las habilidades, haciendo uso de anécdotas personales, dos participantes coincidieron en que las diferencias culturales pueden llegar a ser causantes de malentendidos, incluso con personas de otras regiones del país: “Yo creo que sí puede llegar a afectar bastante, porque lo que uno toma como normal puede no ser normal para otras personas precisamente por la cultura”.

A su vez, los participantes compartieron experiencias que evidenciaron su habilidad para manejar malentendidos causados por diferencias culturales relacionadas con aspectos como el uso de idiomas, los acentos y la gastronomía. Uno de los participantes describió que uno de los escenarios más comunes en su trabajo como agente de call center, es lidiar con clientes que no quieren recibir su ayuda a causa de su acento en inglés:

“ [...] Muchas veces cuando recibo alguna llamada y pues notan que uno tiene el acento latino, o diferente al de ellos, de una vez ni siquiera lo dejan hablar a uno cuando ya le están pidiendo que los transfiera con una persona de allá. Es un poco molesto, y cuando me pasa eso lo que yo hago es tratar de hablar un poco más despacio porque a veces suelo hablar un poco rápido y pues les aclaro que mi intención es ayudarlos en vez de hacerlos enfadar simplemente por el hecho de tener otro acento, porque asocian el acento con que uno no sabe hablar o con que uno no les va a entender su problema.”

Al final de su intervención, destacó que el uso del diálogo y las soft skills para llegar a acuerdos con sus clientes, le ayudan en su mayoría a manejar y a desenvolverse en este tipo de situaciones de mejor manera.

Junto con las demás intervenciones, se denota que los participantes tienen cierta capacidad de entendimiento, negociación, adaptación, apertura y flexibilidad para responder a situaciones generadas por conflictos o malentendidos culturales, siendo estas habilidades claves en la competencia profesional intercultural.

Desarrollo de CPI (actitudes)

Respecto a las actitudes, los participantes mostraron tener opiniones diversas al reflexionar sobre el hecho de cómo su propia cultura puede llegar a afectar las relaciones interpersonales. Además, estos también reconocieron que a pesar de lo difícil que llega a ser tener conocimiento de las culturas en su totalidad, es importante ser lo suficientemente abiertos para reconocerlas, aceptarlas y a la vez aprovecharlas como oportunidades para aprender cosas nuevas de otras culturas, incluyendo sus visiones la vida, sin importar su proximidad:

“Considero que es de respeto, es tratar de entender y obviamente no tenemos el conocimiento de todas las culturas, pero lo que podemos hacer es aprender de la cultura que nos está chocando y también entender a los demás”.

De esta manera, se destacan actitudes como la capacidad de reflexión crítica y autocrítica, la curiosidad por conocer otras formas de entender y vivir la vida, al tener presente el respeto, siendo este considerado como un valor elemental en la interacción, así como la actitud de apertura e interés hacia la diversidad.

LENGUAJE Y CULTURA

Situaciones de contacto con otras culturas

Al respecto, es importante mencionar lo valioso que es para los estudiantes el hecho de interactuar con miembros de otras culturas en otros idiomas. Así pues, varios estudiantes afirmaron haberse sentido a gusto y muy motivados con estas situaciones interculturales:

“[...] Todo eso fue una experiencia muy bonita que me quedó y que de alguna manera influye en mis metas a futuro”.

“[...] A partir de ese momento me animé para estudiar Lenguas Modernas, como para tener ese contacto más seguido y poder conocer más allá...eso fue lo que me abrió ese interés de aprender idiomas”.

Cabe mencionar que el contexto juega un papel determinante en las situaciones interculturales:

“[...] me puse muy nerviosa, o sea no sabía vender una bicicleta en inglés... entonces empecé fue como a traducir literal todo...” Al final de su relato, la estudiante fue consciente de

su error y destacó lo relevante que es aprender a gestionar las emociones en momentos de incertidumbre.

Se puede evidenciar que vivir ese tipo de experiencias tanto positivas como negativas, tiene un impacto en las distintas dimensiones de personalidad multicultural de los participantes, relevantes para el desarrollo de competencias, e influyentes en el aprendizaje tanto de otras culturas como de la propia. Así como en el logro de una comunicación eficaz en distintos idiomas con los miembros que hacen parte de ellas.

Desempeño en las distintas lenguas

Al abordar este tema en particular dentro de la entrevista, usando como referencia los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas⁸ y las 4 habilidades básicas del lenguaje (escuchar, hablar, leer y escribir), los participantes mostraron opiniones bastante abiertas y sinceras al referirse al nivel que consideran tener en cada uno de los idiomas que se aprenden a lo largo de la carrera (inglés, francés y alemán).

Inglés

En lo que respecta al inglés, los participantes manifestaron tener un nivel B2 o superior, coincidiendo en que este es uno de los idiomas en los que más se hace énfasis a lo largo de la carrera. Se observó que, quienes han logrado utilizar el idioma fuera del contexto académico, ya sea por motivos laborales o de otra índole, sienten mayor confianza y facilidad a la hora de hablar el idioma:

- “Actualmente me encuentro trabajando en un call center en donde puedo practicar el inglés, pero claramente no es lo que yo busco.”

⁸ El Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, (por sus siglas MCER), establece el nivel de lengua de un estudiante, siendo A1 y A2 básico, B1 y B2 independiente y C1 y C2 competente las habilidades en el manejo de una lengua (2002, p.25).

- “En cuanto a mi trabajo sí he tenido la oportunidad de tener ese contacto, he tenido la oportunidad de practicarlo, de darme cuenta cómo es el idioma realmente”.
- “obviamente en mi ámbito laboral, porque pues todo es en inglés”

En cuanto a las habilidades de escucha, escritura y lectura, las opiniones fueron bastante variadas, pero en general los participantes consideran que, aunque en cada área existen aspectos que se les dificultan (por ejemplo, los acentos en la parte de la escucha), su nivel del idioma es elevado.

Al momento de interactuar con otras personas y nativos de este idioma, algunos participantes expresaron un alto grado de confianza al hacer uso del mismo, sin excluir detalles mínimos que por consideración propia aún deben mejorar:

- “En inglés si me siento súper cómodo [...] cada acento es diferente pero bueno, es cuestión de adaptarse.”
- “Me siento muy cómodo hablando con nativos, hay ciertas cosas que uno a veces de pronto no entiende, pero son cosas mínimas, la verdad. Creo que con ese nivel uno tiene la capacidad de poderse comunicar bien [...] puede uno hablar lo suficiente para establecer una conversación fluida en la cual uno da a conocer sus puntos de vista y sus pensamientos”

Sin embargo, otros participantes manifestaron que sus oportunidades de interacción han sido limitadas, lo que ha influido en el nivel de confianza y comodidad que tienen al usar este idioma con otros hablantes:

- “En el ‘speaking’ si me siento un poco incómoda porque no he hablado mucho con los nativos, normalmente siempre es como chateando entonces no he tenido como mucha oportunidad de hablarlo”

Frente a la práctica del idioma, las respuestas brindadas denotaron que el inglés se encuentra presente en muchos contextos de su vida cotidiana, así que, ya sea por trabajo, estudio o simplemente ocio, el idioma se practica con mayor frecuencia a comparación de los otros.

Francés

Respecto al francés, en su mayoría, los participantes aseguraron tener un nivel entre A2 y B1. Por las respuestas otorgadas, se infiere que este nivel del idioma se ha logrado por factores como la facilidad para encontrar recursos de práctica o el estudio autónomo, que por su parte denotan el interés mostrado por tener un buen rendimiento en el idioma:

“ [...] Siento que tengo un buen nivel pues, he tenido la oportunidad de estudiarlo un poco más y siento que ya tengo un mejor manejo en todos los aspectos inclusive al hablar, que siento yo que es la parte más difícil.”

A pesar de la divergencia en las respuestas, los participantes concordaron que una de las habilidades que más se les facilita es la escucha por expresiones como “siento que tengo el oído como más abierto al francés” o “el francés escucharlo es a veces fácil, es que depende del acento, es más fácil escuchar”

En cuanto a la práctica del idioma, los participantes declararon no tener espacios u oportunidades para entrar en contacto con hablantes de francés: “Con francés pues no he tenido la oportunidad de relacionarme con nativos” ; “No encuentro un ambiente favorable para practicarlo”.

Alemán

Por último, el nivel de alemán que consideran tener se encuentra entre A1 y A2. Entre todos los participantes hubo tendencia poco positiva al responder frente a los aspectos de este idioma, hecho notable por expresiones como “lo que sé es muy básico”, “me falta mucho la verdad en alemán”, “alemán sí, creo que en todo estoy un poco grave” y “siento que tengo unos vacíos terribles, no me siento capaz de usar el idioma en ningún contexto”.

En relación a las habilidades del idioma, como inicialmente manifestaron tener un nivel básico en él, los participantes no entraron en detalle a responder acerca de este aspecto. Sin embargo, se hallaron opiniones como: “si pusiera mis cuatro habilidades diría que ‘listening’, o sea es como la menos débil y la más dura ‘speaking’ ”y “lo que sé es muy básico [...] pero puedo decir que me siento a gusto con lo que aprendí”.

Respecto al uso del idioma con otros hablantes y el nivel de uso que los participantes desearían tener, se observó que la disponibilidad de asistentes de lengua nativos (“ fue prácticamente la única que he conocido que haya venido en sí de Alemania”) y la falta de espacios para practicar (“es muy complicado buscar un ambiente para practicarlo bien”, “siento que no tengo herramientas, y no he tenido herramientas, u oportunidades de hablar con personas nativas o de hablar con personas que hablen la lengua”) han sido grandes limitantes en lo que al utilizar el alemán respecta.

FACTORES QUE INTERVIENEN EL DESARROLLO DE CPI

Aspectos del programa de Lenguas Modernas en relación a CPI

En distintos momentos del grupo focal, los participantes nombraron aspectos del programa que les permitieron tener un acercamiento a las competencias profesionales interculturales y

temas afines que contribuyen a su desarrollo. Entre los aspectos mencionados en las intervenciones, se identificaron principalmente asignaturas y actividades de carácter académico.

Por un lado, los participantes se refirieron a la asignatura “Multicultural Context”⁹, pues es identificada como la única asignatura a través de la que aseguraron tener cierto acercamiento a la interculturalidad y contenidos afines:

- “[...] Precisamente habla de los malentendidos, de la importancia de conocer la cultura de la cual vamos a aprender el idioma. También habla de conceptos lingüísticos importantes como la semántica...”
- “[...] Fue muy completa porque nos ayudó a diferenciar todos estos términos que pueden ser muy parecidos pero que sí tienen su diferencia como lo que es multiculturalidad o interculturalidad”.

Respecto al tema de “competencias” en específico, solo un participante indicó haber abordado el tema y su importancia en una asignatura de primer semestre cuyo nombre no fue especificado. Además, recalcó que dentro del pènsum existen asignaturas que son poco significativas a su consideración, y que, por ende, el tema de las competencias profesionales interculturales “podría ser un tema importante para que se cambiaran ese tipo de clases que a la larga no aportan mucho no son como muy importantes”.

Varios participantes afirmaron que abordar este tipo de temáticas dependía principalmente de los profesores, ya que son ellos quienes se encargan de ajustar sus clases según los temas curriculares en mayor o menor medida: “[...] depende a veces de los profesores,

⁹ Asignatura impartida en inglés, perteneciente al 7° semestre según lo establecido en el pènsum académico de la carrera.

porque hay muchos profesores que no siguen el p nsu m digamos paso a paso, sino que se saltan o cambian de tema". Además, debido a la falta de abordaje, otros participantes afirmaron haber investigado más acerca de las temáticas por su cuenta, dado su creciente interés hacia estas: "siento que la mayoría del conocimiento que tengo con respecto a la interculturalidad ha sido, pues por mi parte".

Por otro lado, los participantes también hicieron recuento de actividades académicas que a lo largo de su formación les permitieron adquirir y poner en práctica conocimientos y habilidades para entrar fácilmente en contacto con otras culturas, actividades que fueron complementarias a su proceso de aprendizaje de los idiomas de la carrera (inglés, francés y alemán). Entre las experiencias compartidas, los participantes aseguraron haber participado en actividades como:

- Debates para discutir en torno a temas controversiales (inglés).
- Juegos de rol para adquirir habilidades de venta (inglés).
- Sesiones de comprensión auditiva para facilitar el reconocimiento de los diversos acentos del inglés.
- "Storytelling", evidenciando la capacidad del uso del inglés para la construcción colectiva de historias y relatos.
- Análisis del discurso, para notar las diferencias entre líderes políticos de distintas naciones.
- Foros virtuales de discusión con hablantes nativos del francés para aclarar ciertos estereotipos y prejuicios existentes entre la cultura colombiana y la cultura francesa.

- Juegos de rol para la simulación de entrevistas de trabajo y también preparación de hojas de vida, para la preparación a la vida laboral en países francófonos.
- Exhibiciones realizadas en el marco de la semana internacional por parte de la universidad, donde junto a profesores, asistentes de idioma y estudiantes de intercambio se brindó acercamiento a distintos países y también regiones del país a través de stands con muestras de platos típicos o artículos tradicionales.

A grandes rasgos se evidencia que, a pesar de no haber etapas de formación específica en torno a las competencias profesionales interculturales, la interculturalidad y otros temas relacionados, las asignaturas y actividades descritas por los participantes, se muestran como una guía, para el uso de las lenguas que aprenden en diversos contextos y como situaciones, que les permitirán mayor facilidad al entrar en contacto con las culturas de estos. Si existiera un enfoque de formación más especializado en torno al tema, las habilidades y conocimientos de los estudiantes podrían potenciarse en gran medida.

Inclusión de CPI en el programa de Lenguas Modernas

Al entrar en detalle con las opiniones y percepciones de los participantes sobre este aspecto, se obtuvieron diversas respuestas, que en su mayoría reflejaron la importancia que se le atribuye a la formación en competencias profesionales interculturales.

En primer lugar, se hizo énfasis la necesidad de desarrollar estas competencias en su formación como profesionales en Lenguas Modernas de forma continua:

“ [...]Debería ser una competencia que se desarrolla a lo largo de la carrera, no solamente en unas cuantas clases, sino que conforme uno vaya aprendiendo el idioma pues también vaya aprendiendo pues el uso del mismo y los diferentes escenarios que se generan conforme la cultura de la lengua que estamos hablando.”

Si bien no negaron que a partir de ciertos contenidos y actividades se logra entrar en contacto y relación con esta temática, recalcaron que las asignaturas y el programa en general deberían centrarse también en una formación integral que permita un acercamiento más completo y real a las culturas, desde la perspectiva de todos los idiomas que se enseñan en la carrera:

“[...] Es importante tener este tipo de competencias en los diferentes ámbitos de la universidad. Por ejemplo, creo que nuestra carrera se basa mucho en la cultura del inglés, pero no tenemos muchas oportunidades de aprender diferentes contextos en alemán o en francés.”

“[...] Hace como más falta que se incluyan más este tipo de clases dentro del pènsu de la universidad enfocadas no solamente en inglés, sino a más culturas, o sea que sean como más abierta los tres idiomas que enseña la universidad”.

“[...] Lo que sí es importante, es que la universidad motive e invierta un poco más de tiempo en el pènsu para ver este tipo de cosas más a fondo si se puede con cada idioma.”

Y también recalcaron el impacto positivo que el desarrollar estas competencias tendrá en su futuro profesional:

“Vamos a estar compartiendo con gente que no es de nuestra misma cultura, que no hablan esta misma lengua, que tienen ideas completamente diferentes a las de nosotros y pues creo que eso es supremamente importante para el desarrollo como tal y el

aprendizaje durante la carrera, para que precisamente cuando ya seamos profesionales estas cosas sean parte del aprendizaje y formen parte del espectro de lo que debemos saber como profesionales en Lenguas Modernas”.

Así entonces, se observa que los estudiantes consideran que la inclusión de este tipo de competencias debería darse en mayor medida y de forma más específica e integral dentro de su formación profesional. Construir y orientar los procesos formativos en cuanto a las competencias profesionales interculturales dará lugar a profesionales íntegros y competentes para desempeñarse y aportar al desarrollo e intercambio de las sociedades culturalmente diversas de la actualidad.

De manera general los principales hallazgos obtenidos en el transcurso del grupo focal dan cuenta, por una parte, del desarrollo de varios aspectos concernientes a cada uno de los componentes de las competencias profesionales interculturales: referente a los conocimientos, la suma de información que los estudiantes demostraron tener (autoconciencia cultural, capacidad crítica y autocrítica, conocimiento cultural específico, conocimiento cultural profundo y conciencia sociolingüística), les puede ofrecer una visión del mundo desde otras perspectivas. En varias de las intervenciones realizadas a lo largo del encuentro, se constatan adicionalmente habilidades de interpretación y relación, al explicar y relacionar hechos característicos de otras culturas como de la propia a través de sus vivencias; junto con actitudes como la disposición a la reflexión sobre sus distintas experiencias a partir de la identificación de las diferencias y de los conflictos que se pueden generar a causa del desconocimiento de estas, sobre todo en el contexto académico y profesional. Así como de la importancia de ser conscientes de los aspectos culturales propios (valores, emociones, prejuicios, miedos) como los de personas de otras culturas.

En adición a lo mencionado anteriormente, al contar con cierto nivel de desarrollo en los componentes de las competencias profesionales interculturales, los participantes reflejan resultados internos (en cuanto a su forma de percibir y entender las situaciones desde el punto de vista propio y de los demás) y resultados externos (que configuran su comportamiento y comunicación de forma eficaz y adecuada) que repercuten significativamente en sus interacciones y encuentros con otras culturas.

Por otra parte, en lo que respecta a los factores que intervienen en el desarrollo de competencias profesionales interculturales, si bien existen aspectos a través de los que los estudiantes han adquirido cierto nivel de competencias profesionales interculturales, es necesario recalcar que debe haber una formación mejor estructurada y orientada hacia el desarrollo específico de estas competencias, los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes ya poseen podrían mejorarse y aumentarse en gran medida, trayendo consigo beneficios para su futuro profesional.

De igual modo, a juzgar por la expresión oral de los participantes, se evidenció su gran interés sobre el tema, al dar opiniones claras y contundentes sin lugar a muchos rodeos. En consideración a los distintos ejemplos y experiencias proporcionadas, es posible dar cuenta del papel tan importante que estos juegan en la comunicación eficaz de ideas, así como en la adquisición y desarrollo más profundo de competencias, al darse en situaciones reales de contacto intercultural.

Por último, es importante señalar que en el análisis y discusión de los resultados de este instrumento se hizo evidente la relación que comparten algunos los ítems de las dimensiones del MPQ-SF40 y los componentes de las competencias profesionales interculturales.

Capítulo 5. Estrategias para el desarrollo de las competencias profesionales interculturales

Una vez identificadas las competencias profesionales interculturales adquiridas por los futuros egresados del programa y los factores que influyen en el desarrollo de estas gracias a los instrumentos aplicados en el marco metodológico, en este apartado se establecen estrategias que complementan la formación académica actual referente a la enseñanza, contenidos y dinámicas de las asignaturas, con el fin de aportar a la consolidación y al desarrollo más específico de las competencias en mención tanto de los estudiantes próximos a obtener su titulación como Profesionales en Lenguas Modernas, como de aquellos que se encuentran en otros semestres del programa.

Ante todo, cabe aclarar que estas estrategias son establecidas al verlas como una oportunidad de acceso para la comunidad académica en general, teniendo en cuenta que muchos de los estudiantes no cuentan con los recursos necesarios para acceder a las prácticas laborales e intercambios internacionales ofrecidos en la universidad por el área a cargo y que se constituyen actualmente como los más idóneos para el desarrollo de competencias. Dicho esto, las estrategias son:

- Impartición de curso(s) intersemestral(es) presencial(es) enfocados en llevar a la integración y la práctica los conocimientos adquiridos desde el primer y a lo largo de cada semestre, al tener presente que el desarrollo de competencias es un largo proceso de aprendizaje. Lo que caracterizaría principalmente a estos cursos sería su enfoque en el aprendizaje¹⁰ o método activo¹¹, en el que el docente actúa en su mayoría de forma

¹⁰ El Aprendizaje Activo se basa en una teoría de aprendizaje conocida como ‘constructivismo’, que se basa en la idea que los alumnos construyen su propio conocimiento a través de la práctica.

¹¹ En el año 1994, Bunk establece 2 métodos de formación y perfeccionamiento profesionales divididos en: métodos reactivos y métodos activos, cada uno con sus especificidades (p, 11).

reactiva o pasiva, mientras que el alumno actúa de forma activa, es decir, asume el protagonismo en las diferentes clases mediante la acción constante, bajo la instrucción del docente, lo que favorece su aprendizaje (Bunk, 1994, p. 12).

Algunas actividades orientadas a lograr el aprendizaje activo son: el constante trabajo en equipo, discusiones grupales que incluyan reflexión y análisis en cuanto a aspectos interculturales, preparación de clases por parte de los estudiantes de acuerdo a una temática determinada y situaciones simuladas por medio de los juegos de roles (enfocados en el desarrollo de habilidades como la negociación y el pensamiento crítico).

- Inclusión de salidas de campo que brinden escenarios basados en los temas curriculares permitiendo a los estudiantes hacer uso del conocimiento y las habilidades adquiridas en las diferentes asignaturas involucradas con la interculturalidad y las competencias profesionales a lo largo de cada semestre. Esto responde a la necesidad de que los futuros profesionales se involucren y aprendan de sus experiencias a través de una combinación de datos, evidencia, diálogo y acción.

A través de actividades como: recorridos guiados en otros idiomas a sitios turísticos y lugares emblemáticos de la ciudad, visitas a centros culturales internacionales, visitas a sedes de empresas multinacionales, encuentros con comunidades étnicas, etc., se busca que los estudiantes tengan la oportunidad de trascender los espacios académicos para verse inmersos en experiencias interculturales significativas que les permitan un desarrollo profesional más práctico y profundo con base en la interculturalidad, generando en ellos mayor apropiación de su realidad y mayor compromiso con su profesión.

- Círculos de narraciones: establecida por Deardorff y la UNESCO (2020), es una propuesta flexible, enfocada en el desarrollo de competencias interculturales en múltiples contextos, es decir, incluido el de formación profesional, que se basa en la tradicional narración de historias. El círculo de narraciones se ha implementado en diversas partes del mundo de manera efectiva, por lo que se considera como una estrategia conveniente a implementar, al basarse en la experiencia. Además de desarrollar competencias, permite establecer el diálogo y entendimiento intercultural, necesarios para una buena convivencia.
- Mesas de trabajo: programación de encuentros frecuentes, en los que los docentes de planta y de cátedra puedan discutir sobre distintas dinámicas utilizadas en las clases, para llegar a un consenso que permita establecer una uniformidad en la implementación de las mismas en las distintas asignaturas establecidas en el pènsun acadèmicu durante cada semestre. Para ello, sería interesante y de gran utilidad que los docentes socialicen sus ideas y actividades exitosas, así como estudios de caso para así transmitir y ampliar también sus conocimientos.

Esto, a fin de direccionar las clases hacia el desarrollo profundo de las competencias profesionales interculturales, garantizando que todos los estudiantes aborden las temáticas de la forma más equitativa posible.

El propósito de las estrategias planteadas anteriormente apunta a su realización, al tener en cuenta la culminación del proceso de inmunización total de la población y un amplio control de la situación actual respecto al Covid-19, que permita a los estudiantes y docentes volver a disfrutar de los espacios académicos que ofrece la universidad, en condiciones seguras y habituales.

Capítulo 6. Conclusiones, limitaciones y recomendaciones

Como parte final de este trabajo de investigación, este capítulo se encarga de presentar las conclusiones obtenidas tras su realización, así como ciertas limitaciones encontradas en el proceso, al igual que las recomendaciones, que sirven como punto de partida para futuras investigaciones.

6.1 Conclusiones

Si bien, un profesional puede poseer un buen conocimiento de los aspectos relacionados con su área de formación, en este caso con los idiomas y su énfasis en aspectos administrativos y comerciales, que son importantes para poder cumplir con sus labores, esto no garantiza que sea lo suficientemente competente para adaptarse a diferentes ambientes laborales y asumir el comportamiento adecuado al enfrentarse a situaciones que le demanden la interacción con otras culturas.

Es a partir de esto, que las competencias profesionales interculturales desempeñan un papel crucial en el proceso formativo de los futuros egresados de Lenguas Modernas, quienes desde el inicio del pregrado y durante su proceso de aprendizaje, encuentran como motivación principal poder comunicarse y relacionarse con sujetos de otras nacionalidades independientemente de tener en común el español como lengua nativa, o haciendo uso de lenguas extranjeras (inglés, francés, alemán).

Siendo así, se retoman los objetivos iniciales con el fin de resumir su cumplimiento. Después, se hará el recuento de los hallazgos y las conclusiones alcanzadas en profundidad.

En primer lugar, se procedió a dar respuesta al primer objetivo específico “Identificar la incidencia de los factores que intervienen en el desarrollo de competencias profesionales interculturales dentro de la formación de los futuros egresados de Lenguas Modernas de la

Universidad ECCI". Para ello, se establecieron inicialmente una serie de factores, posiblemente presentes en el contexto académico de la Universidad ECCI. Algunos de estos relacionados con las asignaturas y actividades se constataron durante el encuentro del grupo focal, en el que participaron 5 de la totalidad de los estudiantes involucrados en esta investigación y a quienes se formularon una serie de preguntas relacionadas con las categorías de análisis previamente establecidas. Adicional a los factores mencionados, se identificó a las experiencias como un factor con gran incidencia en el desarrollo de estas competencias.

En segundo lugar, para el objetivo "evaluar y analizar las competencias profesionales interculturales adquiridas por los futuros egresados del pregrado de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI" y según lo establecido en el marco metodológico, se invitó cordialmente a los estudiantes a participar en el Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40) y el grupo focal, instrumentos en los que participaron un total de 47 estudiantes (5 de ellos en el grupo focal) de 7° y 8° semestre de la carrera de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI, mediante las plataformas Google Forms y Meet respectivamente. Estos procesos tomaron aproximadamente 3 semanas.

Los resultados arrojados por ambos instrumentos permitieron llegar a la conclusión de que entre los estudiantes existe un nivel aceptable de rasgos de la competencia profesional intercultural, puesto que, a pesar de no adentrarse en una formación específica de la misma, sus conocimientos, habilidades y actitudes se muestran adaptables para la interacción con personas de otras culturas en ambientes como el académico y el laboral en su mayoría. Sin embargo, las capacidades indicadas demuestran que el desarrollo de estas competencias se puede estimular en mayor medida, beneficiando a los estudiantes como al programa en general.

En tercer lugar, se respondió al último objetivo específico “proponer estrategias que potencien el desarrollo de las competencias profesionales interculturales no solo de los futuros egresados, sino también de todos los estudiantes del programa”, a partir de estrategias académicas establecidas con base en los objetivos específicos anteriores, que contribuyan a la adaptación de las diferentes asignaturas que componen el programa, en torno a una formación más integral enfocada en la práctica del conocimiento adquirido en el transcurso del proceso formativo. Estas estrategias incluyen la implementación de cursos intersemestrales basados en el método activo, salidas de campo, círculos de narraciones y mesas de trabajo de docentes.

Lo anterior se realizó de forma conjunta, con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo general de este proyecto de investigación.

Una vez el profesional en Lenguas Modernas desarrolla completamente cada uno de los componentes inherentes a las competencias profesionales interculturales, tiene la posibilidad de interactuar adecuadamente con miembros de otras culturas y adquirir aún más conocimientos que le permitan tener otras visiones del mundo, así como transmitir los propios de su cultura, estableciendo un proceso de aprendizaje mutuo que contribuye a mejorar el ambiente laboral, a generar avances y por ende cambios significativos en las organizaciones, a través del uso de las diferentes lenguas aprendidas.

De manera semejante, el profesional será capaz de superar las diferencias, suprimir los estereotipos y/o prejuicios acerca de las otras culturas y aprenderá a manejar los retos y conflictos que vienen acompañados de emociones negativas como el miedo, el rechazo y la desconfianza. Así, logrará generar aproximaciones y enriquecer las relaciones existentes que contribuyan también al crecimiento personal.

Asimismo, el desarrollo oportuno de estas competencias contribuirá grandemente a que los futuros egresados de la carrera Lenguas Modernas obtengan mejores oportunidades laborales en Colombia bajo condiciones dignas de su profesión, mejorando simultánea y significativamente las cifras respecto a la tasa de empleo, para contribuir así al desarrollo de la economía del país.

Es así como con esta investigación, se buscó tener clara la importancia del desarrollo de competencias profesionales interculturales, con la intención de que los futuros egresados del pregrado de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI sean profesionales altamente capacitados que además estén comprometidos con su labor y su rol como ciudadanos, para poder lograr resultados de valor que contribuyan a la construcción de sociedades más inclusivas, al actuar como agentes mediadores en los diversos entornos multiculturales y multilingües en los que se verán inmersos, como lo establece su perfil profesional, y cuya prioridad sea el respeto por la diversidad.

6.2 Limitaciones

En el transcurso de esta investigación se encontraron ciertas limitaciones en cuanto a:

- La evaluación de las competencias profesionales interculturales. Al ser competencias en constante cambio y evolución, su medición resulta ser una tarea de alta complejidad.

Además, el número de instrumentos que existen para tal fin son de difícil uso y aplicación.

- Se deseó que el tamaño de la muestra participante en el Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40), hubiera sido más proporcional a la población perteneciente a la universidad, pues una muestra más amplia podría haber brindado mayor precisión en los resultados.

- El balance de los participantes en el grupo focal. En principio, se esperaba contar con un número equitativo de estudiantes que hubiesen culminado 7° y 8° semestre respectivamente, sin embargo, a causa de su disponibilidad solo 1 estudiante que culminó 7° semestre y 4 que culminaron 8° semestre pudieron acudir a este espacio.
- El tiempo y la modalidad, al considerar las limitaciones de tiempo y la modalidad virtual en la que se llevó a cabo la investigación en razón de la actual crisis sanitaria y su impacto en muchos ámbitos, incluyendo en el ámbito académico.

Pese a lo anterior, esta investigación se adaptó lo mejor posible a estas condiciones, de manera tal que no fueron impedimento para llevarla a buen término.

6.3 Recomendaciones para investigaciones posteriores

Se recomienda continuar con el desarrollo de esta investigación para ampliar la perspectiva del conocimiento y las referencias teóricas en concordancia con la temática central de este proyecto de investigación, así como profundizar en el trabajo de campo en investigaciones posteriores concernientes al programa de Lenguas Modernas tanto de la Universidad ECCI como de otras universidades nacionales. Lo anterior, con el propósito de seguir aumentando los niveles de calidad en la educación superior, a modo de que puedan ajustarse a los estándares educativos internacionales, es decir, la acreditación de alta calidad y renovación del registro calificado.

Asimismo, se recomienda el desarrollo continuo de estrategias, puesto que las anteriormente planteadas pueden perder su relevancia dentro de unos años, teniendo en cuenta la actualización del pénsum académico del programa, que es en parte producto de la continua evolución de las competencias, y que lleva a la continua formación de los futuros profesionales.

Referencias

- ACCORD & Erasmus +. (2017). *Good practices and opportunities for teachers' skills development*. ACCORD - Attain Cultural integration through CONflict Resolution skill Development. http://www.kekidatabank.be/doc_num.php?explnum_id=1803
- Álvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y Metodología* (1.^a ed.). Paidós Educador.
- Argibay, M. & Hegoa: Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. (2003). *La educación ante la interculturalidad. Análisis y propuestas básicas. 1º sesión: Conceptos básicos*. Bantaba. Recursos para el desarrollo humano, la educación global y la participación ciudadana. http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/Exposici%F3n_2_Sesi%F3n_1.pdf?revision_id=34450&package_id=34415
- Asunción-Lande, N. C. (1993). Comunicación intercultural. https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2015D_CMU325_11_45321.pdf
- Barrios, J., Barreto, C., & Serrano, F. (2016). Competencia intercultural de estudiantado de educación superior: Un estudio en la Universidad del Norte. *Revista Encuentros: Universidad Autónoma del Caribe*, (14), 159–174. <http://www.scielo.org.co/pdf/encu/v14n2/1692-5858-encu-14-02-00159.pdf>
- British Council, Booz Allen Hamilton, & Ipsos Public Affairs. (2013). *Culture at Work: The Value of Intercultural Skills in the Workplace*. <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/culture-at-work-report-v2.pdf>
- Broome, A. A. C. (2017, abril). *Competencias profesionales en entornos empresariales internacionales o multiculturales: el papel de la experiencia internacional y la formación*

- intercultural* (Tesis Doctoral). Universidad Rey Juan Carlos.
<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=CUKmN%2BsfSeU%3D>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8–14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Multilingual Matters.
- Byram, M., Nichols, A., & Stevens, D. (2001). *Developing Intercultural Competence in Practice*. Multilingual Matters.
- Cano Moreno, J. (2013). Competencias interculturales, currículo y agentes participantes en el sistema educativo. *Diversidad cultural y educación intercultural*, 201–224.
https://www.stes.es/melilla/archivos/libro_diversidad_cultural/Pdfs/Diversidad%20Cultural%2013.pdf
- Carballal Broome, A., & Pinillos Costa, M. J. (2018). La personalidad multicultural y su relación con la educación en el extranjero. *MODULEMA. Revista científica sobre Diversidad Cultural*, 2(0). <https://doi.org/10.30827/modulema.v2i0.8299>
- Cárdenas-Rodríguez, R. (2002). Interculturalidad e Inmigración medidas para favorecer la Integración. *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*, (16), 119–138.
http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/16/art_7.pdf
- Carreño Bolívar, L. L. (2018). Promoting Meaningful Encounters as a Way to Enhance Intercultural Competences. *Colombian Applied Linguistics Journal*, 20(1), 120–135.
<https://doi.org/10.14483/22487085.11987>

- Castillo Barrios, N. Y. (2018). *Evaluación de la efectividad de un programa de formación para el desarrollo de las competencias interculturales, implementado en una empresa del Valle del Cauca* (Tesis). Universidad Icesi.
http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/84595
- Castro Suárez, C. (2014). En busca de la igualdad y el reconocimiento. La experiencia histórica de la educación intercultural en el Caribe colombiano. *Memorias*, 23, 180–206.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-88862014000200010&lng=en&tlng=es.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080–1107.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1080>
- Consejo de Europa. (2001). Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas: Aprendizaje, enseñanza, evaluación.
- Crystal, D., & Robins, R. H. (2021, 9 marzo). Language | Definition, Types, Characteristics, & Facts. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/language>
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241–266. <https://doi.org/10.1177/1028315306287002>
- Deardorff, D. K. (2009). *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Sage Publications, Inc.
- Deardorff, D. & UNESCO. (2020). Manual para el desarrollo de competencias interculturales: círculos de narraciones. UNESDOC Digital Library.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373828.locale=en>

Demougin, F. (2008). Approche culturelle de l'enseignement du français. *Tréma*, 30, 1–3.

<https://doi.org/10.4000/trema.476>

Etxague, X. (2009). *Interculturalismo y diversidad: Del grupo social al aula escolar*.

Universidad del País Vasco.

https://www.ehu.es/documents/1494497/1508626/intercultur_diversidad_etxague.pdf?version=1.0

Farías Martínez, G. M., & Montoya del Corte, J. (2009). Gestión de un entorno virtual de aprendizaje para el desarrollo de competencias profesionales interculturales: una experiencia de educación superior entre México y España. *Apertura*, 1(1).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68820815001>

González Ferreras, J. M., Wagenaar, R. & Universidad de Deusto (2009). *Una Introducción a Tuning Educational Structures in Europe*. Publicaciones de la Universidad de Deusto.

<http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning12.pdf>

Graines de Paix. (2015). Compétences interculturelles. En *Dictionnaire en ligne paix/éducation* (www.grainesdepaix.org).

https://www.grainesdepaix.org/fr/ressources/dictionnaire/competences_interculturelles

Gregersen-Hermans, J. (2014, 15 noviembre). The Missing Link in Intercultural Competence Development: The University's Organizational Capability to Deliver | International Higher Education. *International Higher Education*, 78.

<https://ejournals.bc.edu/index.php/ihe/article/view/5800>

Instituto Cervantes. (2006). *Plan curricular del Instituto Cervantes Niveles de referencia para el español: Habilidades y actitudes interculturales. Introducción*. CVC- Centro Virtual Cervantes: Biblioteca del profesor.

https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/plan_curricular/niveles/12_habilidades_y_actitudes_introduccion.htm

Janer Armeijach, M. (2013). Diversidad y competencias profesionales interculturales. *Educación social: Revista de intervención socioeducativa*, 54, 39–48.

<https://raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/267190>

Leeds-Hurwitz, W. & Universidad Nacional de Colombia. (2017). *Competencias interculturales: marco conceptual y operativo*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000251592>

Ley 1581 de 2012 - EVA - Función Pública. (diciembre 1 de 2015).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Maldonado Cañón, K. D. (2006). *Aproximación a un marco conceptual y teórico sobre la interculturalidad de los negocios internacionales* (1.a ed.). Universidad del Rosario.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1208/BI%2033.pdf>

Martínez-Lirola, M. (2018). La importancia de introducir la competencia intercultural en la educación superior: Propuesta de actividades prácticas. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 40-58. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194154980002/html/index.html>

Mateos Cortés, L. S., Dietz, G., & Mendoza Zuany, R. G. (2016). ¿Saberes-haceres interculturales? Experiencias profesionales y comunitarias de egresados de la educación superior intercultural veracruzana. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 809-835. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300809&lng=es&tlng=es.

Messick, S. (1984). The Psychology Of Educational Measurement. *Journal of Educational Measurement*, 21(3), 215–237. <https://doi.org/10.1111/j.1745-3984.1984.tb01030.x>

- Minkov, M., & Hofstede, G. J. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind, Third Edition* (Ed. rev.). McGraw-Hill Education.
- Mora Acosta, Y. L., Escarbajal De Haro, A., & Escarbajal Frutos, A. (2018). Evaluación de trabajo en aula sobre la competencia intercultural en un programa de formación de docentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 77(2), 77–94.
<https://doi.org/10.35362/rie7723088>
- Mulder, M., Weigel, T., & Collings, K. (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(3).
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875007.pdf>
- Nigra, S. (2020). Competencias interculturales en estudiantes universitarios. *Diálogos sobre educación*, 11(21). <https://doi.org/10.32870/dse.v0i21.648>
- Peñalva Velez, A., Leiva Olivencia, J.J. (2019) La interculturalidad en el contexto universitario: necesidades en la formación inicial de los futuros profesionales de la educación. *Educar*, 55 (1) 141-58, <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/348885>
- Pitre Redondo, F. M. (2011). La comunicación educativa en contextos interculturales: Escenario y estrategia para los docentes de comunidades étnicas. *Interacción*, 10, 29–41.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interaccion/article/view/2303>
- Ricoy, M. C., Feliz, T., & Sevillano, M. L. (2010). Competencias para la utilización de las herramientas digitales en la sociedad de la información. *Educación XXI*, 13(1), 199–219.
<https://doi.org/10.5944/educxx1.13.1.283>
- Rinker, T. (2014). *On the Treatment of Likert Data*. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/262011454_Likert

- Salinas Martínez, A. M. (2004). Tema 4: Métodos de muestreo. *Revista Ciencia UANL*. VII (1), 121-123 <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>
- Sarramona, J. (2007). Las competencias profesionales del profesorado de secundaria. *Estudios sobre educación*, (12), 31–40. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/24324/20412>
- Torres Duque, O. (2015). El desarrollo de la competencia intercultural en el programa de ELE de una universidad privada en Bogotá, D.C (Tesis de maestría). Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/13031>
- Tuning América Latina. (s. f.). *Proyecto Tuning*.. Recuperado 2 de junio de 2021, de <http://www.tuningal.org/>
- UNESCO. (2001). *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*: UNESCO. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Universidad ECCI. (s. f.). *Lenguas Modernas / Definición del programa*. Recuperado 25 de marzo de 2021, de <https://www.ecci.edu.co/es/Bogota/lenguas-modernas-274>
- Universidad ECCI. (2012, noviembre). Formato Microcurrículo: Multicultural Context.
- van der Zee, K. I., & van Oudenhoven, J. P. (2000). The multicultural personality questionnaire: a multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14(4), 291–309. [https://doi.org/10.1002/1099-0984\(200007/08\)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6)
- van der Zee, K., & van Oudenhoven, J. P. (2013). Culture Shock or Challenge? The Role of Personality as a Determinant of Intercultural Competence. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(6), 928–940. <https://doi.org/10.1177/0022022113493138>

- van der Zee, K., van Oudenhoven, J. P., Ponterotto, J. G., & Fietzer, A. W. (2012). Multicultural Personality Questionnaire: Development of a Short Form. *Journal of Personality Assessment, 95*(1), 118–124. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.718302>
- Windmüller, F. (2015). « Apprendre une langue, c'est apprendre une culture » : leurre ou réalité ? ; l'apprentissage de la culture dans l'enseignement du Français Langue Etrangère en milieu hétéroglotte. *GiF:on - Giessener Fremdsprachendidaktik: online, 4*. <http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2015/11642>

Anexos

Anexo A. Formato de Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40)

Sección 1 de 4

"La importancia del desarrollo de las competencias profesionales interculturales en los futuros egresados de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI"

Apreciada comunidad estudiantil,

Les invitamos a participar en la investigación titulada "La importancia del desarrollo de las competencias profesionales interculturales en los futuros egresados de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI" a través del siguiente Cuestionario de Personalidad Multicultural (MPQ-SF40) que le tomará aproximadamente de 5 a 10 minutos.

Correo *

Correo válido

Anexo B. Consentimiento informado

Sección 2 de 4

Consentimiento informado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación de carácter académico en calidad de estudiante. Por ello, manifiesto haber leído la información proporcionada anteriormente. Adicionalmente, he sido informado/a de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Soy consciente de que la información proporcionada en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi previo consentimiento, teniendo en cuenta lo establecido por la Ley 1581 de 2012 reglamentada por el Decreto 1377 de 2013 sobre el tratamiento y protección de datos personales.

Firma (nombre del/ la participante) *

Texto de respuesta corta

Anexo C. Preguntas de información sociodemográfica

Sección 3 de 4

Información sociodemográfica

Descripción (opcional)

Edad *

Texto de respuesta corta

Rango de edad *

18-21 años

22-25 años

26 años o más

Sexo *

1. Femenino
2. Masculino
3. Otro

Estrato *

Texto de respuesta larga

Semestre culminado *

7

8

Jornada *

Diurna

Nocturna

¿Trabaja actualmente? *

Sí

No

Si su respuesta anterior fue "sí", ¿en qué trabaja?

Texto de respuesta larga

2. Me enfado con facilidad. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

3. Me pongo nervioso con facilidad. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

⋮

4. A menudo me siento solo/a *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

5. Mantengo la calma cuando las cosas no salen bien. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

6. Soy una persona insegura. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

⋮

7. Me siento bajo presión. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

5. Marco tendencia. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

6. Puedo sentir qué es apropiado dentro de una cultura. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

7. Busco relacionarme con personas de diferentes orígenes. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

⋮

8. Tengo una amplia gama de intereses. *

	1	2	3	4	5	
Nada identificado	<input type="radio"/>	Totalmente identificado				

Anexo E. Puntajes del cuestionario MPQ-SF40

PARTICIPANTES	EMPATIA CULTURAL								TOTAL ITEMS	TOTAL
	1. Presto atención a las emociones de los demás.	2. Soy bueno/a escuchando a los demás.	3. Percibo cuando los demás se irritan.	4. Llego a conocer a los demás de forma profunda.	5. Disfruto escuchar historias de los demás.	6. Noto cuando alguien está en problemas.	7. Simpatizo con los demás.	8. Hago que las demás personas se sientan cómodas.		
Participante 1	5	5	4	2	4	3	4	4	31	3,9
Participante 2	4	5	4	3	5	3	4	4	32	4,0
Participante 3	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4,3
Participante 4	4	5	4	3	5	4	5	5	35	4,4
Participante 5	4	4	4	3	4	3	4	3	29	3,6
Participante 6	3	5	4	4	5	4	5	4	34	4,3
Participante 7	3	4	3	4	5	4	4	3	30	3,8
Participante 8	5	5	5	4	5	4	3	4	35	4,4
Participante 9	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3,8
Participante 10	5	5	4	3	4	5	3	4	33	4,1
Participante 11	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4,9
Participante 12	5	4	4	5	5	3	4	4	34	4,3
Participante 13	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,9
Participante 14	4	4	5	4	5	5	2	3	32	4,0
Participante 15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
Participante 16	5	5	5	5	2	4	5	5	36	4,5
Participante 17	5	5	3	3	4	4	5	4	33	4,1
Participante 18	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4,6
Participante 19	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4,9
Participante 20	5	5	4	3	5	5	4	5	36	4,5
Participante 21	5	5	4	2	4	3	4	4	31	3,9
Participante 22	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3,5
Participante 23	4	5	2	3	5	3	3	5	30	3,8
Participante 24	4	4	4	3	4	2	4	5	30	3,8
Participante 25	5	5	5	4	5	3	4	5	36	4,5
Participante 26	4	4	4	3	5	4	3	4	31	3,9
Participante 27	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,9
Participante 28	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4,6
Participante 29	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4,4
Participante 30	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4,4
Participante 31	4	4	4	4	4	3	5	4	32	4,0
Participante 32	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4,8
Participante 33	2	4	3	4	5	3	4	1	26	3,3
Participante 34	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4,8
Participante 35	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4,8
Participante 36	4	5	4	5	5	4	5	5	37	4,6
Participante 37	5	4	5	4	5	5	4	5	37	4,6
Participante 38	5	4	4	3	5	4	4	4	33	4,1
Participante 39	4	4	4	3	5	4	3	3	30	3,8
Participante 40	4	3	4	2	4	4	4	5	30	3,8
Participante 41	5	4	5	4	4	3	3	4	32	4,0
Participante 42	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4,4
Participante 43	4	3	5	2	3	4	4	4	29	3,6
Participante 44	4	3	5	2	4	3	3	4	28	3,5
Participante 45	3	4	4	4	5	3	3	3	29	3,6
Participante 46	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,6
Participante 47	4	4	4	2	4	3	3	4	28	3,5

Tabla de puntajes MPQ-SF40, dimensión “empatía cultural”

Anexo F. Puntajes del cuestionario MPQ-SF40

FLEXIBILIDAD										
PARTICIPANTES	1. Trabajo siguiendo reglas estrictas.	2. Trabajo de acuerdo a un plan.	3. Trabajo generalmente de acuerdo con un esquema estricto.	4. Busco regularidad en la vida.	5. Me gusta seguir una rutina.	6. Me gusta que todo sea predecible.	7. Trabajo mejor en entornos con los que me familiarizo.	8. Tengo hábitos fijos	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN TOTAL
Participante 1	2	2	3	3	2	3	2	2	19	2,4
Participante 2	2	2	2	2	4	3	1	2	18	2,3
Participante 3	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1,3
Participante 4	1	3	1	3	4	3	3	5	23	2,9
Participante 5	2	2	2	3	2	3	2	3	19	2,4
Participante 6	2	2	2	2	2	3	3	2	18	2,3
Participante 7	2	2	2	3	3	3	1	3	19	2,4
Participante 8	3	3	3	4	1	1	5	2	22	2,8
Participante 9	2	2	2	2	3	2	1	3	17	2,1
Participante 10	2	1	2	1	2	2	1	1	12	1,5
Participante 11	2	1	2	1	2	2	2	2	14	1,8
Participante 12	3	3	3	3	2	4	3	3	24	3,0
Participante 13	1	1	1	1	3	3	1	3	14	1,8
Participante 14	2	1	2	1	1	2	1	1	11	1,4
Participante 15	2	2	2	2	1	3	3	2	17	2,1
Participante 16	3	3	3	3	2	2	2	4	22	2,8
Participante 17	2	2	2	2	3	3	2	1	17	2,1
Participante 18	2	1	2	1	1	1	1	3	12	1,5
Participante 19	1	1	3	1	5	3	1	1	16	2,0
Participante 20	3	2	3	2	3	2	2	1	18	2,3
Participante 21	1	2	1	1	3	3	1	3	15	1,9
Participante 22	3	1	3	1	3	3	2	4	20	2,5
Participante 23	1	2	1	3	2	3	3	4	19	2,4
Participante 24	2	3	2	2	2	3	3	3	20	2,5
Participante 25	1	4	1	2	5	4	1	3	21	2,6
Participante 26	2	2	2	1	1	2	1	2	13	1,6
Participante 27	3	1	3	3	3	3	2	3	21	2,6
Participante 28	2	2	2	2	2	4	1	3	18	2,3
Participante 29	2	2	2	2	1	4	2	3	18	2,3
Participante 30	2	2	2	2	2	5	4	3	22	2,8
Participante 31	1	1	1	1	1	2	1	2	10	1,3
Participante 32	1	1	1	2	3	1	1	1	11	1,4
Participante 33	1	3	2	2	3	4	3	2	20	2,5
Participante 34	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1,9
Participante 35	3	1	3	1	3	5	1	3	20	2,5
Participante 36	1	1	1	1	3	2	1	1	11	1,4
Participante 37	1	1	1	1	2	1	1	3	11	1,4
Participante 38	2	2	2	2	3	4	2	2	19	2,4
Participante 39	1	2	1	1	3	2	2	3	15	1,9
Participante 40	2	1	2	2	2	2	2	2	15	1,9
Participante 41	1	1	1	2	4	2	1	1	13	1,6
Participante 42	1	3	1	3	3	4	3	1	19	2,4
Participante 43	2	2	2	4	4	3	2	3	22	2,8
Participante 44	2	2	2	3	3	3	1	2	18	2,3
Participante 45	2	3	2	3	4	3	2	4	23	2,9
Participante 46	1	1	1	1	2	4	2	3	15	1,9
Participante 47	1	1	1	2	2	2	2	2	13	1,6

Tabla de puntajes MPQ-SF40, dimensión "flexibilidad". Los ítems en color naranja son aquellos que se puntuaron de manera contraria.

ESTABILIDAD EMOCIONAL										
PARTICIPANTES	1. Me preocupo con facilidad.	2. Me enfado con facilidad.	3. Me pongo nervioso con facilidad.	4. A menudo me siento solo/a	5. Mantengo la calma cuando las cosas no salen bien.	6. Soy una persona insegura	7. Me siento bajo presión	8. No me hieren de forma fácil	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN TOTAL
Participante 1	2	2	2	3	2	1	3	2	17	2,1
Participante 2	1	2	4	5	2	3	1	3	21	2,6
Participante 3	1	2	1	5	3	1	1	5	19	2,4
Participante 4	3	3	3	3	5	3	4	5	29	3,6
Participante 5	3	4	4	3	3	3	2	3	25	3,1
Participante 6	3	3	3	1	4	5	5	5	29	3,6
Participante 7	1	2	2	5	3	1	3	3	20	2,5
Participante 8	1	3	1	5	1	3	3	2	19	2,4
Participante 9	2	3	3	3	2	3	3	2	21	2,6
Participante 10	3	3	2	2	4	2	2	5	23	2,9
Participante 11	4	4	4	2	5	5	5	5	34	4,3
Participante 12	4	2	4	2	3	3	3	3	24	3,0
Participante 13	1	1	1	5	2	2	2	1	15	1,9
Participante 14	1	1	1	3	2	1	1	5	15	1,9
Participante 15	2	4	4	1	3	5	2	4	25	3,1
Participante 16	1	3	3	5	3	2	2	4	23	2,9
Participante 17	1	2	3	3	2	3	3	1	18	2,3
Participante 18	2	4	4	3	5	1	1	5	25	3,1
Participante 19	3	1	5	1	1	5	5	5	26	3,3
Participante 20	1	1	2	4	4	2	1	4	19	2,4
Participante 21	1	1	1	4	4	2	2	3	18	2,3
Participante 22	2	3	2	3	4	2	3	4	23	2,9
Participante 23	1	2	1	4	2	4	1	3	18	2,3
Participante 24	3	5	3	3	5	3	3	3	28	3,5
Participante 25	2	3	3	3	3	4	4	2	24	3,0
Participante 26	2	4	2	3	3	2	3	3	22	2,8
Participante 27	5	5	5	1	5	5	5	5	36	4,5
Participante 28	2	2	1	1	3	3	1	3	16	2,0
Participante 29	2	3	2	4	4	2	1	3	21	2,6
Participante 30	4	3	3	2	4	4	5	4	29	3,6
Participante 31	3	2	5	5	4	1	2	1	23	2,9
Participante 32	1	3	2	4	2	2	3	2	19	2,4
Participante 33	3	4	3	1	3	4	5	5	28	3,5
Participante 34	1	4	2	5	2	1	3	1	19	2,4
Participante 35	1	2	1	3	3	2	2	4	18	2,3
Participante 36	5	5	5	1	5	5	5	5	36	4,5
Participante 37	1	1	1	5	3	4	2	1	18	2,3
Participante 38	1	2	3	3	4	4	4	2	23	2,9
Participante 39	3	2	4	2	5	4	3	4	27	3,4
Participante 40	1	2	1	4	4	3	3	1	19	2,4
Participante 41	3	3	1	5	4	2	2	5	25	3,1
Participante 42	1	1	1	5	1	1	1	1	12	1,5
Participante 43	4	4	2	2	3	4	4	2	25	3,1
Participante 44	1	2	1	5	4	1	1	2	17	2,1
Participante 45	1	1	1	4	4	3	1	3	18	2,3
Participante 46	3	3	3	1	4	4	5	1	24	3,0
Participante 47	2	2	3	3	3	3	3	3	22	2,8

Tabla de puntajes MPQ-SF40, dimensión “estabilidad emocional”. Los ítems en color naranja son aquellos que se puntuaron de manera contraria.

INICIATIVA SOCIAL												
PARTICIPANTES	1. Asumo el mando.	2. Dejo que los otros tomen iniciativa de hacer contacto conmigo.	3. Se me dificulta interactuar con otras personas.	4. Tomo la iniciativa	5. Me inclino a hablar primero.	6. Soy a menudo quien impulsa que todo se de.	7. Hago contacto con otras personas fácilmente.	8. Soy una persona reservada.	TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN TOTAL		
Participante 1	2	3	2	3	2	3	3	4	22	2,8		
Participante 2	4	1	1	1	1	3	2	2	15	1,9		
Participante 3	3	2	1	3	3	3	4	1	20	2,5		
Participante 4	4	2	5	5	5	4	4	1	30	3,8		
Participante 5	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,1		
Participante 6	5	1	4	5	5	4	4	3	31	3,9		
Participante 7	3	3	2	3	3	2	2	2	20	2,5		
Participante 8	3	3	1	3	3	3	2	1	19	2,4		
Participante 9	2	1	3	2	2	3	2	2	17	2,1		
Participante 10	5	2	1	3	3	4	3	1	22	2,8		
Participante 11	4	3	4	4	4	3	5	2	29	3,6		
Participante 12	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4,1		
Participante 13	4	2	3	2	2	4	3	3	23	2,9		
Participante 14	2	1	1	3	3	2	3	1	16	2,0		
Participante 15	4	3	4	4	4	4	4	1	28	3,5		
Participante 16	4	3	5	5	5	4	5	3	34	4,3		
Participante 17	5	2	5	5	5	5	5	2	34	4,3		
Participante 18	2	3	5	5	5	5	5	4	34	4,3		
Participante 19	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,4		
Participante 20	4	2	1	2	2	5	4	2	22	2,8		
Participante 21	4	1	2	3	3	2	3	2	20	2,5		
Participante 22	4	4	4	4	4	4	4	2	30	3,8		
Participante 23	2	1	1	3	3	3	2	3	18	2,3		
Participante 24	3	2	3	4	4	4	3	3	26	3,3		
Participante 25	5	1	5	5	5	4	5	4	34	4,3		
Participante 26	3	2	2	2	2	2	3	1	17	2,1		
Participante 27	4	3	5	4	4	5	5	3	33	4,1		
Participante 28	3	3	3	3	3	2	3	1	21	2,6		
Participante 29	4	2	5	5	5	5	5	2	33	4,1		
Participante 30	5	2	5	4	4	4	5	2	31	3,9		
Participante 31	2	1	1	2	1	3	1	3	14	1,8		
Participante 32	5	3	3	4	3	4	5	3	30	3,8		
Participante 33	3	1	4	3	3	4	4	3	25	3,1		
Participante 34	5	3	4	4	4	5	5	2	32	4,0		
Participante 35	4	2	2	4	4	5	4	3	28	3,5		
Participante 36	5	2	5	5	5	5	5	5	37	4,6		
Participante 37	4	3	3	3	3	4	4	3	27	3,4		
Participante 38	5	1	5	3	3	3	4	2	26	3,3		
Participante 39	3	2	4	2	2	3	4	3	23	2,9		
Participante 40	2	3	2	1	1	2	2	2	15	1,9		
Participante 41	2	2	2	4	4	5	5	2	26	3,3		
Participante 42	1	1	3	1	1	1	2	1	11	1,4		
Participante 43	4	4	2	2	2	3	2	2	21	2,6		
Participante 44	4	2	4	3	3	3	3	1	23	2,9		
Participante 45	4	2	3	2	1	4	4	4	24	3,0		
Participante 46	5	4	5	4	4	4	3	3	32	4,0		
Participante 47	4	4	3	3	3	3	3	2	25	3,1		

Tabla de puntajes MPQ-SF40, dimensión “iniciativa social”. Los ítems en color naranja son aquellos que se puntuaron de manera contraria.

PARTICIPANTES	MENTALIDAD ABIERTA								TOTAL ITEMS	PUNTUACIÓN TOTAL
	1. Experimento con diferentes enfoques.	2. Busco nuevas formas de lograr mis objetivos.	3. Puedo empezar cosas nuevas fácilmente.	4. Me gusta imaginar soluciones para los problemas.	5. Marco tendencia	6. Puedo sentir qué es apropiado dentro de una cultura.	7. Busco relacionarme con personas de diferentes orígenes.	8. Tengo una amplia gama de intereses.		
Participante 1	4	4	3	3	2	4	4	5	29	3,6
Participante 2	5	3	5	4	3	5	4	5	34	4,3
Participante 3	5	5	5	5	3	4	5	5	37	4,6
Participante 4	5	5	4	3	2	5	5	5	34	4,3
Participante 5	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3,5
Participante 6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
Participante 7	3	3	3	4	2	3	3	3	24	3,0
Participante 8	4	3	3	5	2	4	3	4	28	3,5
Participante 9	3	4	3	5	2	4	4	5	30	3,8
Participante 10	5	5	4	4	3	4	5	5	35	4,4
Participante 11	5	5	5	5	4	3	3	5	35	4,4
Participante 12	5	5	5	3	4	4	5	5	36	4,5
Participante 13	3	4	3	5	4	5	5	5	34	4,3
Participante 14	4	3	4	5	3	5	3	4	31	3,9
Participante 15	4	5	4	4	4	2	5	5	33	4,1
Participante 16	4	3	4	2	5	5	5	5	33	4,1
Participante 17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
Participante 18	4	5	5	5	3	4	4	4	34	4,3
Participante 19	5	5	5	3	5	4	4	5	36	4,5
Participante 20	5	4	5	5	5	3	5	4	36	4,5
Participante 21	4	4	4	2	3	5	5	5	32	4,0
Participante 22	4	3	3	4	2	3	2	4	25	3,1
Participante 23	3	2	4	5	2	3	5	4	28	3,5
Participante 24	4	3	4	4	2	3	3	4	27	3,4
Participante 25	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,9
Participante 26	4	4	4	4	3	4	3	3	29	3,6
Participante 27	5	5	5	4	3	4	5	5	36	4,5
Participante 28	2	4	3	4	3	4	3	3	26	3,3
Participante 29	4	4	4	3	4	4	5	5	33	4,1
Participante 30	5	5	4	3	2	5	4	5	33	4,1
Participante 31	4	5	4	5	2	5	4	5	34	4,3
Participante 32	5	4	5	4	3	5	5	5	36	4,5
Participante 33	3	5	3	3	2	5	4	3	28	3,5
Participante 34	5	3	3	5	3	5	5	5	34	4,3
Participante 35	5	5	3	3	4	4	3	4	31	3,9
Participante 36	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,8
Participante 37	5	5	4	5	3	4	3	5	34	4,3
Participante 38	2	3	4	5	4	1	4	5	28	3,5
Participante 39	5	5	4	5	3	2	3	4	31	3,9
Participante 40	3	4	3	5	3	3	4	4	29	3,6
Participante 41	5	4	2	4	2	5	4	5	31	3,9
Participante 42	3	2	3	4	1	3	1	3	20	2,5
Participante 43	4	5	5	4	3	4	4	5	34	4,3
Participante 44	3	2	1	4	3	3	4	3	23	2,9
Participante 45	4	4	5	5	4	5	5	4	36	4,5
Participante 46	3	5	5	3	4	4	5	5	34	4,3
Participante 47	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,8

Tabla de puntajes MPQ-SF40, dimensión “iniciativa social”.

PARTICIPANTE	TOTAL POR DIMENSIÓN					TOTAL	PUNTAJE TOTAL
	Empatía cultural	Flexibilidad	Iniciativa social	Estabilidad emocional	Mentalidad abierta		
Participante 1	3,9	2,4	2,8	2,1	3,6	14,8	3,0
Participante 2	4,0	2,3	1,9	2,6	4,3	15,0	3,0
Participante 3	4,3	1,3	2,5	2,4	4,6	15,0	3,0
Participante 4	4,4	2,9	3,8	3,6	4,3	18,9	3,8
Participante 5	3,6	2,4	3,1	3,1	3,5	15,8	3,2
Participante 6	4,3	2,3	3,9	3,6	5,0	19,0	3,8
Participante 7	3,8	2,4	2,5	2,5	3,0	14,1	2,8
Participante 8	4,4	2,8	2,4	2,4	3,5	15,4	3,1
Participante 9	3,8	2,1	2,1	2,6	3,8	14,4	2,9
Participante 10	4,1	1,5	2,8	2,9	4,4	15,6	3,1
Participante 11	4,9	1,8	3,6	4,3	4,4	18,9	3,8
Participante 12	4,3	3,0	4,1	3,0	4,5	18,9	3,8
Participante 13	4,9	1,8	2,9	1,9	4,3	15,6	3,1
Participante 14	4,0	1,4	2,0	1,9	3,9	13,1	2,6
Participante 15	5,0	2,1	3,5	3,1	4,1	17,9	3,6
Participante 16	4,5	2,8	4,3	2,9	4,1	18,5	3,7
Participante 17	4,1	2,1	4,3	2,3	5,0	17,8	3,6
Participante 18	4,6	1,5	4,3	3,1	4,3	17,8	3,6
Participante 19	4,9	2,0	4,4	3,3	4,5	19,0	3,8
Participante 20	4,5	2,3	2,8	2,4	4,5	16,4	3,3
Participante 21	3,9	1,9	2,5	2,3	4,0	14,5	2,9
Participante 22	3,5	2,5	3,8	2,9	3,1	15,8	3,2
Participante 23	3,8	2,4	2,3	2,3	3,5	14,1	2,8
Participante 24	3,8	2,5	3,3	3,5	3,4	16,4	3,3
Participante 25	4,5	2,6	4,3	3,0	4,9	19,3	3,9
Participante 26	3,9	1,6	2,1	2,8	3,6	14,0	2,8
Participante 27	4,9	2,6	4,1	4,5	4,5	20,6	4,1
Participante 28	4,6	2,3	2,6	2,0	3,3	14,8	3,0
Participante 29	4,4	2,3	4,1	2,63	4,1	17,5	3,5
Participante 30	4,4	2,8	3,9	3,6	4,1	18,8	3,8
Participante 31	4,0	1,3	1,8	2,9	4,3	14,1	2,8
Participante 32	4,8	1,4	3,8	2,4	4,5	16,8	3,4
Participante 33	3,3	2,5	3,1	3,5	3,5	15,9	3,2
Participante 34	4,8	1,9	4,0	2,4	4,3	17,3	3,5
Participante 35	4,8	2,5	3,5	2,3	3,9	16,9	3,4
Participante 36	4,6	1,4	4,6	4,5	4,8	19,9	4,0
Participante 37	4,6	1,4	3,4	2,3	4,3	15,9	3,2
Participante 38	4,1	2,4	3,3	2,9	3,5	16,1	3,2
Participante 39	3,8	1,9	2,9	3,4	3,9	15,8	3,2
Participante 40	3,8	1,9	1,9	2,4	3,6	13,5	2,7
Participante 41	4,0	1,6	3,3	3,1	3,9	15,9	3,2
Participante 42	4,4	2,4	1,4	1,5	2,5	12,1	2,4
Participante 43	3,6	2,8	2,6	3,1	4,3	16,4	3,3
Participante 44	3,5	2,3	2,9	2,1	2,9	13,6	2,7
Participante 45	3,6	2,9	3,0	2,3	4,5	16,3	3,3
Participante 46	4,6	1,9	4,0	3,0	4,3	17,8	3,6
Participante 47	3,5	1,6	3,1	2,8	3,8	14,8	3,0

Puntajes totales del cuestionario MPQ-SF40.

Anexo F. Formato de preguntas- Entrevista de grupo focal**Formato de preguntas entrevista de grupo focal**

Institución de educación superior: Universidad ECCI

Fecha: lunes 21 de junio de 2021

Programa académico: Lenguas Modernas

N° de participantes: 5

Sección de preguntas

La presente entrevista de grupo focal tiene por objetivo identificar y analizar los conocimientos, percepciones, habilidades y actitudes de un grupo de estudiantes pertenecientes al 7° y 8° semestre del pregrado de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI con relación al desarrollo de las competencias profesionales interculturales, a través de las siguientes preguntas:

1. ¿Qué entiende por interculturalidad?
2. ¿Qué entiende por competencias profesionales?
3. ¿Qué nivel considera tener en los idiomas que ha aprendido, y qué es lo que más se le facilita o dificulta cuando los usa con otros hablantes? ¿Ha tenido la oportunidad de ponerlo en práctica tanto como quisiera?
4. ¿Considera importante tener un amplio conocimiento de los aspectos de una cultura a la hora de aprender un idioma? ¿Por qué?
5. ¿Cómo cree que su cultura puede afectar la relación tanto con personas de su propia cultura como de otras culturas?
6. ¿Qué conflictos o malentendidos cree que se pueden generar a causa del desconocimiento de las diferencias culturales a nivel profesional/ académico?

7. Describa al menos una situación que haya provocado un conflicto o malentendido a causa de las diferencias culturales o de prejuicios y cómo logró solucionarlo.
8. Relate brevemente alguna situación intercultural positiva en la que se haya visto involucrado/a y describa cómo se sintió en ella.
9. ¿Ha tenido clases relacionadas con las competencias profesionales interculturales/ la interculturalidad en la universidad o ha investigado sobre el tema por su cuenta?
Describa brevemente su experiencia
10. ¿Podría describir al menos una actividad multicultural o intercultural en la cual ha participado durante su proceso académico o laboral?
11. ¿A través de qué actividades considera que se ha llevado a la práctica lo aprendido con relación a la interculturalidad en el contexto académico?
12. ¿Cómo cree usted que influye la interculturalidad en el desarrollo de competencias profesionales?
13. ¿Qué opina sobre la inclusión de las competencias profesionales interculturales en las distintas asignaturas del programa de Lenguas Modernas de la Universidad?

Nota: Previo a la iniciación del grupo focal, se establece la finalidad de este, referente a el objetivo de la investigación y se procede a la obtención del respectivo consentimiento informado de forma verbal. De igual modo, se agradece a los estudiantes por su valiosa participación.

Anexo G. Transcripción del grupo focal

-Inicio de la grabación-

MODERADOR 1: Para dar inicio, la entrevista como tal consta de 13 preguntas formuladas en base a las respuestas del cuestionario anterior, que de igual forma les agradecemos por haber respondido. Vamos a tener un espacio aquí para cada participante, pues les agradeceríamos de no extenderse tanto con sus respuestas, pero igual siéntanse libres de dar su opinión.

Entonces aquí vamos con la primera serie de preguntas. En este caso la primera pregunta sería ¿qué entiende por interculturalidad? entonces me gustaría saber si de pronto hay una persona que se anime a responder en primer lugar, o si podemos proceder con la lista según los participantes que tenemos acá en la reunión. Listo Participante A adelante Muchas gracias

Participante A: Buenas tardes. Por interculturalidad yo entiendo que es todo el respeto que se le debe dar a cualquier cultura, creencia o persona que no esté afín a nosotros. De igual forma es importante tener conciencia de que no todos pensamos igual y, en general, es el respeto mutuo.

MODERADOR 1: Vale Participante A muchísimas gracias por tu intervención. Dale Participante B.

Participante B: Buenas tardes muchachos y muchachas, espero estén bien. Bueno por interculturalidad, yo entiendo que es un espacio en donde diversas culturas conviven e interactúan y ninguna es más importante que otra; ninguna, por decirlo así, pisa a las demás.

MODERADOR 1: Dale Participante B, muchas gracias. Dale Participante D.

Participante D: Buenas tardes. Yo también opino lo mismo que mi compañera. Siento que la interculturalidad es un intercambio de ideas en donde se busca el respeto hacia las comunidades. Entonces, no hay una superior a la otra, sino que entre las dos van intercambiando ideas, la cultura, sus creencias...

MODERADOR 1: Muchísimas gracias Participante D. Entonces solo quedan Participante E y Participante C. Dale Participante E.

Participante E: Buenas tardes, ¿me escuchan bien?. Yo también creo que es como un espacio donde se pueden encontrar varias culturas, pero también, así mismo como comparten sus creencias o sus opiniones, no pierden su esencia, o sea mantienen toda su esencia sin pasar por encima de las otras culturas.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante E, por último, vamos con Participante C.

Participante C: Hola buenas tardes, ¿cómo están todos?. Pues, comparto completamente lo que todos ya dijeron. Es un espacio donde se comparte la cultura de varias personas, sean diferentes o no. Bueno, sí diferentes. Y sobre todo que siempre se va a tener lo que acaban de decir, siempre se va a tener respeto mutuo por cada persona y grupo. Pienso también, pues ya como para dar un ejemplo más puntual, que todos los países, todas las comunidades...todos, incluso en la universidad, disfrutamos de esto porque es como un honor tener interculturalidad en nuestros espacios y la idea es que se siempre se respete.

MODERADOR 1: Vale Participante C, muchísimas gracias. Continuamos con la pregunta número dos. Sabemos que el concepto es un poco amplio, pero queremos conocer ¿Qué entiende por competencias profesionales? No sé si queremos seguir manejando el mismo orden, o cuando quieran comenzar levantan la mano y les cedo la palabra. Listo, vamos Participante A, gracias.

Participante A: En mi caso entiendo que las competencias profesionales son esas habilidades o capacidades que tiene cada persona para desarrollar diferentes acciones en un ámbito profesional. Cada competencia la puede desarrollar cada persona de diferente forma, pero, de cierto modo, todos tenemos de todo un poquito; hay personas que están desarrolladas para afrontar ciertos problemas de mejor manera que otros.

MODERADOR 1: Gracias Participante A, dale Participante C.

Participante C: bueno por mi parte creo que nunca he tenido muy claro este concepto en lo personal, pero pienso que es como tal las competencias que a uno le enseñan desde el marketing y todo esto empresarial, soft skills y hard skills, bueno las habilidades duras y blandas. Entonces pienso que sí están incluidas, pero es no sólo como tal saber o entender algo sino más allá de eso, es también cómo tener como esa inteligencia emocional y profesional para ejercer alguna labor.

MODERADOR 2: Muchas gracias Participante C. Dale Participante D, adelante, gracias.

Participante D: bueno, por mi parte, entiendo competencias profesionales cuando uno tiene un estudio más avanzado de las competencias que se van a trabajar, entonces no es solo saberlo y ya sino también saber su trasfondo. En el momento en que tú aprendes a aplicar ese estudio, aprendes no sólo la teoría, sino también la historia y la práctica.

MODERADOR 1: Listo gracias Participante D. Dale Participante B, adelante.

Participante B: Bueno, yo creo que competencias profesionales son habilidades que se desarrollan a lo largo de una carrera profesional, y que pues ayudan al desarrollo de una labor profesional precisamente.

MODERADOR 1: Listo, muchísimas gracias. Vamos con Participante E.

Participante E: Sí, para mí también son como todos los conocimientos aplicados en el campo en el que uno se especializa y, también creo que tiene que ver con una curva de aprendizaje: desde que uno empieza a hacer una labor y pues cuando uno ya coge más experiencia, por decirlo así.

MODERADOR 1: Gracias. Ahora bien, ¿qué nivel considera tener en los idiomas que ha aprendido, y qué es lo que más se le facilita o dificulta cuando los usa con otros hablantes? y, por otro lado, ¿ha tenido la oportunidad de ponerlo en práctica tanto como quisiera?

Participante D: Acerca de los niveles, en inglés diría que estoy entre un B2, como un B2 arribita más o menos, francés le pongo B1 y en alemán me gustaría decir hasta A2 porque me siento como en A1 la verdad con alemán, es muy muy complicado. Es una de las materias que me han pegado muy muy muy duro (sic), porque al ser un idioma que necesita constante repetición, no he tenido la oportunidad y tampoco hay un entorno para practicarlos. En el caso del inglés, yo en estas vacaciones me la he pasado viendo series en inglés, si no están en inglés las busco en Netflix y las pongo en inglés. También he leído varias cosas, entonces siento que por lo menos

mi listening y mi reading están bien. En el speaking si me siento un poco incómoda porque no he hablado mucho con los nativos, normalmente siempre es como chateando entonces no he tenido como mucha oportunidad de hablarlo, pero de las demás (haciendo referencia a las otras habilidades) siento que me pongo más nerviosa, que se me olvida todo, más que no lo entienda o que no sepa... porque igualmente es muy difícil buscar esto. En la aplicación que uso, a la final mucha gente como que no se conecta, entonces también queda complicado.

En francés me pasa también que no encuentro un ambiente favorable para practicarlo, pero digamos que es un poquito más fácil buscar cosas en francés, digamos alguna serie, alguna película, canciones que, en alemán, entonces en este si siento que entiendo un poquito mejor. Además, que siento que tengo el oído como más abierto al francés y si, el alemán me patea (sic) y eso que el otro semestre voy a ver más materias y pues si necesitaría mejorar eso, pero es muy complicado buscar un ambiente para practicarlo bien. Definitivamente es muy difícil y por más que uno repase pues no se si lo estoy repasando bien, si entendí bien el tema, entonces esa es la parte complicada. En listening si me siento más segura para francés e inglés. Para alemán digamos que entiendo como la idea general, pero pues solo lo general, no como con los otros idiomas. En alemán sí, creo que en todo estoy un poco grave. Pero si pusiera mis cuatro habilidades diría que “listening”, o sea es como la menos débil y la más dura “speaking”. Del listening en los otros si me va muchísimo mejor y si entiendo todo y pues es gracias a que me la he pasado leyendo, escuchando y viendo series en inglés y una que otra en francés. De speaking como he dicho, es más como de nervios porque no he tenido la oportunidad de hablar con mucha gente extranjera, pero siento que me defiendo.

Participante A: Considero que mi nivel de inglés es B2, francés A2 y alemán A1-A2. Con el inglés me siento bien, siento que es entendible, pues obviamente es cosa de práctica. Con francés pues no he tenido la oportunidad de relacionarme con nativos y con alemán pues sí, pero pues no entiendo. En inglés si me siento súper cómodo, lo que te decía ahorita, cada acento es diferente pero bueno, es cuestión de adaptarse. El francés escucharlo es a veces fácil, es que depende del acento, es más fácil escuchar, por ejemplo, a una profesora que aprendió que a alguien nativo y pues alemán... me falta mucho la verdad en alemán.

Actualmente me encuentro trabajando en un call center en donde puedo practicar el inglés, pero claramente no es lo que yo busco. No he tenido la oportunidad de trabajar en algo que sea algo como más apto, como en un aeropuerto, una embajada, como turista, de pronto viajando a otro país a hacer algún trabajo, entonces no y con los otros (idiomas) pues menos. Además, diría que las oportunidades que da Colombia son muy básicas, entonces no hay un crecimiento profesional fácil. Entonces por más que uno esté estudiado y tenga lo que tenga, no siempre... es como de suerte por decirlo así. Hay gente que tiene suerte y le va super bien o consigue un trabajo. Obviamente también va en cada uno de seguir estudiando, pero no es tan sencillo. Y, considero que lo más fácil de los idiomas en general es el Reading porque pues digamos uno puede coger palabritas, así de pronto de salta una que otra, pero entiende la frase, eso es como lo más sencillo. Lo más complicado para mi es el listening por los acentos, porque digamos tú me hablas en inglés y yo te voy a entender, pues yo entiendo a los profesores, pero cuando uno escucha acentos norteamericanos y británicos como: “espérate, ¿qué dijo?” Entonces pues una clave que yo uso es intentar coger palabras clave, pero pues no siempre sirve porque con una palabra no significa que uno vaya a entender todo.

Participante C: Siento que hay un paso muy importante a la hora de aprender un idioma, eso es la certificación. En este momento, de los tres idiomas que sabemos yo no he tenido la oportunidad de certificar alguno y por esa razón siento que a pesar de que quiera mejorar, no sé todavía qué me falta.

En el inglés me pasa eso...siento que estoy en un B2 llegando a un C1, sin embargo, no me siento cómoda usándolo todavía. No he tenido la oportunidad de trabajar en algún oficio donde se requiera el idioma. Del alemán y el francés, mucho menos entonces sí me complica porque entre más tiempo pase sin ver clases del idioma, más me atraso.

Pues digamos que es el paso número 1, cosa que la universidad también debería mejorar pienso...2, como ya dije pues tengo ese nivel en inglés pienso que tengo en francés lo debo tener en un B1 y el alemán si lo tengo en un A1. Entonces digamos que el aprendizaje de estas lenguas es constante, tiene que ser diario, eso lo sabemos, sin embargo, si me es necesario entender y saber en qué nivel me encuentro para seguir avanzando.

No me siento cómoda usando ninguno de los 3. Siento que aún me falta mucho en la parte oral. En la parte escrita y gramatical puedo, pero en la parte oral y en el uso del idioma como tal diario o rutinario, es complicado para mí aún. Gracias.

Participante E: bueno en cuanto a esta pregunta creo que obviamente el nivel de inglés que se adquiere pues es muy bueno. Es el idioma que más practicamos y que más estudiamos durante toda la carrera entonces, creo que en lo personal tengo un nivel B2 en inglés y estoy tratando de

alcanzar el nivel C1. Pero pues es un poco complejo, es algo que lleva años y que lleva mucha dedicación, pero también creo que a la universidad le falta trabajar un poco en algunas partes de la enseñanza del idioma.

Me siento muy cómodo hablando con nativos, hay ciertas cosas que uno a veces de pronto no entiende, pero son cosas mínimas, la verdad. Creo que con ese nivel uno tiene la capacidad de poderse comunicar bien, de “defenderse bien” como podríamos decirlo coloquialmente...puede uno hablar lo suficiente para establecer una conversación fluida en la cual uno da a conocer sus puntos de vista y sus pensamientos, y la verdad, no sé si haya tenido la oportunidad de tenerlo en práctica como quisiera en la universidad, porque de todas maneras aunque haya encuentros con personas de otros países...pues nativos de la lengua inglesa, era un poco difícil a veces porque pues eran clases que tenían muchas personas y las oportunidades de hablarlo, las oportunidades de preguntarle algo a la persona eran mínimas.

Creo que en cuanto a mi trabajo sí he tenido la oportunidad de tener ese contacto, he tenido la oportunidad de practicarlo, de darme cuenta cómo es el idioma realmente porque pues una cosa es dentro de un aula y otra cosa es en la vida real. Hay muchas cosas que tal vez uno aprende pero que son muy diferentes o para que sean más naturales tienen que cambiar un poco.

En cuanto al idioma francés y alemán: en francés, yo creo que la verdad yo tengo un A2 en las cuatro habilidades como son la escucha, la lectura, el habla y las expresiones. Me siento cómodo, pero pues siento que obviamente todavía me falta.

Respecto al alemán, lo que sé es muy básico...me alcanzaría apenas para defenderme en caso de que de pronto viaje a algún país en el que hablen alemán, pero puedo decir que me siento a gusto con lo que aprendí porque el alemán desde el inicio me gustó mucho y traté de aprovechar las clases al máximo.

Si siento que falta un poco en esa parte en la universidad porque no lo practique como hubiera querido. La verdad solo hubo una persona que vino de otro país cuando yo estaba viendo las materias de alemán, y esa fue la única oportunidad que tuve de tener contacto con ella, porque fue una de las pocas o una de las primeras personas de intercambio que vino a la universidad y fue prácticamente la única que he conocido que haya venido en sí de Alemania, bueno, hablante nativo del alemán.

Y en cuanto a francés, creo que la verdad del francés si hay un nivel un poco más avanzado. En cuanto a lo personal creo que tengo A1- A2, y la verdad siento que hay más oportunidades en la universidad para practicarlos. De pronto, no como hubiera querido tampoco porque la verdad fue algo personal...no me esmeré para aprenderlo, pero también creo que en algunas clases no hubo como esa oportunidad o no hubo eficacia por parte de los profesores...qué pena...del programa para tener un poco más de nivel y para poder adquirir más fluidez. En francés me siento un poco cómodo por su similitud con el alemán...perdón con el español. Me siento cómodo, me gusta la pronunciación, siento que la tengo, pero sí falta mucho más de gramática...en la parte de tiempos, verbos...creo que en la universidad también hace falta. Muchísimas gracias.

Participante B: Pues yo me siento bien con el inglés creo que la parte escrita y la lectura son mis puntos fuertes. Siento que en el speaking flaqueo un poco, o sea, no tengo el nivel que me gustaría tener. Por parte del francés, siento que tengo un buen nivel pues, he tenido la oportunidad de estudiarlo un poco más y siento que ya tengo un mejor manejo en todos los aspectos inclusive al hablar, que siento yo que es la parte más difícil. Y, con respecto al alemán sí siento que tengo unos vacíos terribles, no me siento capaz de usar el idioma en ningún contexto.

Y bueno dando respuesta a la segunda parte, creo que no he tenido espacios suficientes como para practicar los idiomas. Siento que mi única herramienta sido Omegle y ahí lo único que puedo practicar es el inglés a lo maldita sea (sic) y pues obviamente en mi ámbito laboral, porque pues todo es en inglés, pero con respecto a los otros idiomas siento que no tengo herramientas, y no he tenido herramientas, u oportunidades de hablar con personas nativas o de hablar con personas que hablen la lengua. Eso por ese lado.

MODERADOR 1: Listo muchísimas gracias. Vamos a continuar con la siguiente pregunta, para entrar un poco más en el campo de la interculturalidad: ¿Considera importante tener un amplio conocimiento de los aspectos de una cultura a la hora de aprender un idioma? ¿Por qué? Y pues en este caso si es posible también sería genial que mencionaran alguno de estos aspectos.

Entonces, vamos primero con Participante B.

Participante B: Yo considero que sí es supremamente importante el conocimiento de una cultura a la hora de aprender un idioma porque creo firmemente que somos el cómo hablamos, la lengua

que hablamos y el cómo pensamos...entonces sí, definitivamente el conocimiento de la cultura es esencial. Yo lo veo también, para dar un ejemplo, en la cultura francesa la comida es muy importante: las horas de comer, el método y obviamente la comida como tal. Entonces, si no se sabe sobre factor de la cultura con respecto a la comida, pues puede que el estudiante de la lengua omita ciertas partes importantes que podrían ayudarle en un ambiente ya de inmersión en la lengua francesa, como es por lo menos ir a comer con los amigos o ir a probar una tabla de quesos en Francia o algo así. Creo que es muy importante.

Gracias Participante B, vamos con Participante E.

Participante E: Sí, para mí también. Yo creo que es muy importante tener un amplio conocimiento de los aspectos de una cultura porque bueno, a la hora de aprender un idioma, por ejemplo, en el caso del inglés, nosotros aprendemos inglés en la universidad y tenemos ciertas formas de decir las cosas, pero cuando uno lo aplica ya en la cotidianidad y cuando uno lo aplica con personas que bueno...son nativos de la lengua inglesa, es muy diferente. Y pues para no extenderme mucho, doy un ejemplo: yo trabajo en un call center, básicamente los clientes llaman cuando no reciben sus productos. Por ejemplo, uno a un colombiano le ofrece un reembolso y el colombiano lo toma a la primera, pero si uno le ofrece eso a una persona estadounidense o de nacionalidad americana, lo primero que va querer es tener ese producto, si uno le ofrece un reembolso como tal no lo va a tomar. A la hora de ver eso reflejado en una conversación es un poco diferente y es un poco difícil de entender, pero así mismo, por eso creo que es importante.

Vale Participante E muchas gracias. Vamos con Participante D.

Participante D: Bueno, así como mis compañeros, yo también considero que es muy importante saber los aspectos de la cultura. Porque, aquí dando un ejemplo con el inglés, con el español o con francés y alemán, es que, a comparación de estos idiomas, en el inglés no existe el “usted”;

mientras que en el español lo tenemos, en francés también y en alemán también, eso varía mucho con respecto a cómo tratar a los otros. Entonces mientras que aquí empezamos con el “usted” con el respeto, a veces un estadounidense puede chocar en el momento de aprender uno de estos idiomas porque no sabe en qué caso utilizar este tipo de formalidad.

Ok Participante D, muchísimas gracias. Vamos con Participante C.

Participante C: Bueno, al igual que mis otros compañeros sí lo considero supremamente importante ya que obviamente el hablar un idioma es una herramienta más no como tal... es como toda la capacidad de transmitir algún mensaje y eso depende a quién se le hable.

Obviamente tenemos que entender que, así como uno es un ser humano la otra persona también lo será independientemente del lenguaje que hable. Entonces digamos que empaparnos en estas culturas y todo pues lo consecuente a esto es muy importante. Digamos como, por ejemplo, voy a poner un ejemplo que no sé si a todos nos pasó, a mí me pasó en el colegio. A mí me enseñaron inglés y francés, y realmente yo era experta en inglés, pero sinceramente por qué nos llenaban de vocabulario y ya. Nunca realmente nos enseñaron cómo hablar ni cómo transmitir mensajes efectivamente ni asertivamente, sino que simplemente era gramática vocabulario y salió (sic) y yo creía que tenía un nivel alto de inglés, pero realmente fue cuando llegué la universidad que empecé como tal a ejercerlo, que me di cuenta que no, que realmente es muy alejado. Entonces pues sí.

MODERADOR 1: Listo Participante C, muchísimas gracias. Vamos aquí con nuestro compañero Participante A.

Participante A: Sí. Igualmente considero que es un aspecto muy importante que las personas que están aprendiendo diversos idiomas deben tener, ya que en cada sociedad es diferente y cada

sociedad tiene aspectos culturales diferentes que no siempre van a ser adaptados a nuestra forma de pensar.

Un ejemplo claro es cuando uno viaja a Alemania. Aquí tenemos la costumbre de que vemos un perrito bonito y lo acariciamos y no sé qué. Si tú vas a Alemania y haces eso te pueden llamar a la policía y te pueden multar. Entonces son esos detallitos que todos debemos aprender para, de cierta forma, no cometer errores en otra cultura.

Muchísimas gracias. Nos movemos entonces a la siguiente pregunta: ¿Cómo cree que su cultura puede afectar la relación tanto con personas de su propia cultura como de otras culturas?. En este caso para ser un poco más explícitos, sabemos que aquí entre todos compartimos la misma cultura, la colombiana, pero de pronto alguno de sus familiares, o su familia, provenga de otra parte del país y esto a veces hace que existan ciertas diferencias culturales. Esto también pueden tenerlo en cuenta para su respuesta

MODERADOR 1: Adelante Participante A.

Participante A: Bueno considero que más que afectar, es pasar un mal momento cuando uno conoce bien las costumbres que tiene otra persona, otra cultura u otro país ya que, aunque puede ser ignorancia de uno, son cosas muy importantes y relevantes para los demás. Por ejemplo, aquí en Colombia ser impuntual es común, pero en Europa o Asia es muy respetuoso serlo y pues puede llegar a causar algunos problemas profesionales.

Muchas gracias Participante A. Adelante Participante D.

Participante D: yo si considero que afecta hasta cierto punto. Sin embargo, considero que es de respeto, es tratar de entender y obviamente no tenemos el conocimiento de todas las culturas, pero lo que podemos hacer es aprender de la cultura que nos está chocando y también entender a

los demás. Voy a poner un pequeño ejemplo, yo tengo una amiga que es de Medellín. Ella al “maíz pira” le llama “crispeta”. Al principio pensé que hablaba de crispeta, o sea el maíz pira dulce pero no. Entonces ya después cuando aprendí la diferencia, fue un pequeño shock, pero al final pues vamos aprendiendo y se respeta. Nosotros aprendimos que allá se dice crispeta, y ella aprendió que acá se dice maíz pira. Siento que sí afecta, pero, también ayuda a reforzar nuestros conocimientos

Muchas gracias Participante D. Dale Participante B, adelante, gracias.

Participante B: Bueno yo creo que sí puede llegar a afectar bastante porque lo que uno toma como normal puede no ser normal para otras personas precisamente por la cultura. Yo tengo un caso específico, mi familia es de Norte de Santander y pues yo he vivido toda mi vida acá en Bogotá. Entonces cuando llegaba a casa de mis amigos en Norte de Santander y me servían algo de comida o lo que sea, después de terminar yo dejaba el plato en el lavaplatos y ya. Yo no iba a lavar el plato porque en Bogotá la gente no deja que uno le lave la loza porque es como de mala suerte o algo así. Entonces las mamás de mis amigos se ponían bravas porque yo no lavaba el plato en el que comí. Y pues yo no lo hacía porque no quisiera, sino porque estaba siendo ignorante con respecto a lo que ellos creían que estaba bien entonces sí creo que es bien importante saber ese tipo de cosas.

Muchas gracias Participante B. Adelante Participante C.

Participante C: Bueno pues por mi parte la verdad es una pregunta muy difícil de contestar por muchas razones, empezando porque por más de que existan culturas diferentes uno siempre tiene que mirar sea la cultura que sea se respete la integridad de los demás, ¿no?. Entonces digamos que afectar, sea positiva o negativamente, sí lo hace bastante. Positivamente, puedo rescatar de pronto el tema de que el conocimiento de un idioma o de una lengua se eleva por la cantidad de

vocabulario que uno sepa, en el sentido de que, por ejemplo, si 10 palabras significan una misma cosa y yo sé lo que significan, entonces tengo un nivel alto. Si en cambio sólo sé lo que significa una de esas y desconozco el resto, pues no voy a saber tanto el idioma. En ese sentido eso nos ayuda a crecer con el idioma.

Por otro lado, en este momento estamos haciendo una investigación con mi compañero Participante E acerca de la violencia. La violencia se ha visto como tal muy integrada en la cultura de varios países o bueno, en Latinoamérica para ser más específicos. Aquí siempre se ha usado como tal esa justificación: la normalización de esa violencia a través de la cultura. Entonces siempre está la cultura como una justificación y para mí cuando afecta la integridad de alguien, no puede ser respetada: incluso si un niño ha crecido así, peleándose con los amiguitos o viendo papas bomba en el parque donde jugaba, etc. Esa es básicamente mi opinión. Muchas gracias Participante C, y bueno, cerramos la pregunta con el Participante E.

Participante E: Pues yo creo que no puede afectar tanto la relación con personas de mi propia cultura, Creo que sí hay de pronto disgustos en ciertas cosas cuando uno no comparte la misma opinión de las demás personas, digamos internamente en un país por lo que decían mis compañeros en cuanto a las regiones, por ejemplo, con las personas de Medellín, o con las personas de Santander o con las personas de la costa. Pero creo que puede afectar más con culturas externas porque es un cambio más amplio en el que uno puede, como lo decía mi compañero, pasar de ser una persona que piensa estar respetando todo a ser una persona irrespetuosa y maleducada, entonces creo que un afectaría poco negativamente, pero más con culturas externas.

MODERADOR 1: Muchísimas gracias Participante E, ahora sí le doy la palabra a mi compañera

MODERADOR 2.

MODERADOR 2: Bueno, esta pregunta tal vez la encuentran un poco similar a la pregunta anterior, pero en este caso haremos referencia a ¿Qué conflictos o malentendidos cree que se pueden generar a causa del desconocimiento de las diferencias culturales a nivel personal, profesional o académico?, podemos tener en cuenta conflictos o malentendidos ya sea a la hora de decir una palabra o expresión que no se utiliza dentro del contexto, de no poder pronunciar bien alguna palabra, o algún otro tipo de malentendido cultural.

MODERADOR 1: Adelante Participante D

Participante D: Bueno pues en este caso, lo primero que se me viene a la mente son los dichos. En todos los idiomas siempre estarán, entonces al no saber el significado de estos se pueden crear varios conflictos entre las personas. En Colombia tenemos muchísimos; manejamos muchas expresiones que si algún extranjero no conoce va a quedar muy perdido. Entonces siento que estos también hacen parte de la diferencia cultural y que es importante aprenderlos porque son parte del idioma y también son parte de la cultura. Digamos que si un extranjero escucha "no de papaya"¹² él lo primero en lo que va a pensar es en la fruta, y pues el significado no es ese sino pues lo otro.

MODERADOR 1: Muchas gracias. Adelante Participante A.

Participante A: Bueno, considero que sí puede haber siempre malentendidos, pero pues creo que es un tema bastante amplio porque de cierta la forma como alguna de mis compañeras había dicho anteriormente, nosotros no nos la sabemos todas. La gracia es siempre aprender cada día más, pero pues, por ejemplo, aparte de los “idioms” considero que las palabras solas también hacen muchas referencias dependiendo del país. Por ejemplo, aquí en Medellín “parce” es

¹²Significado literal: brindarle a otra persona la oportunidad de causarnos algún perjuicio.

“amigo”, “parchar”... y cosas así. Si uno va a México, y le dice a alguien “vamos a parchar” es una invitación a tener relaciones sexuales con esa persona. Entonces considero que sí pueden haber malentendidos, pero de cierta forma no somos perfectos y no nos las sabemos todas. Ya ahí va en cada quien cómo corregir su error y no volverlo a cometer. Si viene alguien de otra cultura y dice algo que nos pueda llegar a ofender, es mejor hacérselo saber, no solo quedarnos callados.

MODERADOR 1: Gracias Participante A. Adelante Participante C.

Participante C: Bueno, así como decía mi compañero, realmente sí es un tema muy amplio, pero yo creo que profesional y académicamente ya infiere como un poquito más, o sea es más peligroso porque es una responsabilidad muy grande. Así mismo pienso que es importante tener una mente muy abierta, sobre todo si uno sabe que trabaja en un lugar donde hay gente que no es como uno, que uno es diferente. También me parece importante destacar que cuando de alguna manera hay un lugar donde hay un costeño y yo como bogotana, pues ambos de alguna manera vamos a chocar. Ya me ha pasado porque tengo varios amigos de la costa, de Santa Marta y yo estoy muy acostumbrada a tener mi espacio, si no quiero hablar con nadie cierro la puerta y ya y ellos simplemente abren la puerta, entran y se acuestan y ya. Al principio eso me dejaba demasiado consternada y decía "ay qué mal educados", pero simplemente se trata de abrir un poquito más la cabeza y también de aceptar que cuando hay esta interculturalidad, se crea otra cultura. Si yo acepto eso y esa persona también me acepta a mí, estamos haciendo un ambiente respetuoso donde ya hay otra cultura diferente, ¿si me entienden? esa unión genera otra y creo que a eso debemos llegar.

MODERADOR 1: Gracias Participante C. Adelante Participante B.

Participante B: Bueno, uno de los jefes de mi jefe es estadounidense y a veces trata como de practicar su español con nosotros. Entonces una vez dijo que su hija estaba cochina y nosotros estábamos como que...ok...¿por qué nos está contando eso? (risas), y lo que él quería decir era “cocina” pero entonces él entendía que la “c” sonaba como “ch” en la palabra y por eso decía “cochina” en vez de “cocina”. Fue muy gracioso notar eso en un ámbito profesional (risas)

MODERADOR 1: Gracias Participante B, cerramos con Participante E.

Participante E: Sí pues yo creo que también en el ámbito profesional depende mucho de la persona, si uno digamos no tiene mucho conocimiento en las diferencias culturales o uno tiene mucho conocimiento de cuándo usar ciertas palabras o cuándo usar ciertas expresiones pues yo creo que es mejor no utilizarlas, porque podría llegar a ofender o incluso con lo que mi compañera decía, la pronunciación es algo muy vital, por ejemplo la diferencia en inglés de la palabra "SHIT" y de la palabra "SHEET". Una vez me pasó cuando yo estaba hablando con un cliente y no me entendía y yo le decía "SHIT, SHIT" y se quedó callado, y yo ahí entendí que no estaba pronunciando la palabra bien y le estaba diciendo algo malo. Afortunadamente no pasó a mayores, pero sí es como tratar de no...de que ya de pronto si es algo que uno está obligado a decir, pero si uno no conoce, uno no puede...o sabe que no tiene esa pronunciación bien tratar de no utilizarla y pues saber bien siempre utilizar el lenguaje formal en ese tipo de casos así suena un poco más robótico, pero creo que le puede a uno evitar malentendidos.

MODERADOR 1: Muchas Gracias Participante E.

MODERADOR 2: Pasando al siguiente aspecto, quisiéramos que cada quién describa al menos una situación que haya provocado un conflicto o malentendido a causa de las diferencias culturales o de prejuicios y cómo logró solucionarlo. Si tal vez esto ocurrió en el ámbito profesional o en el académico, mucho mejor.

MODERADOR 1: Adelante Participante D.

Participante D: Pues la verdad no tengo muy presente algo que me haya pasado porque no es que haya tenido mucha interacción. Sin embargo, creo que esto le ha pasado a cualquier estudiante que empiece con los idiomas, cuando dice la edad. Sabemos que en español y en francés es "yo tengo", pero en inglés es diferente. Entonces creo que es a causa de esta diferencia no sólo gramatical sino cultural, y cuando uno se confunde en vez de decir "I am" termina diciendo "I have". Son cosas que pasan muy seguido y son detallitos chiquitos que también chocan mucho, entonces es como ya de la cultura de los otros, entonces ya es cultural en inglés decir "I am" porque están hablando de qué tan viejo se es, mientras que en español es de cuántos años se tienen.

MODERADOR 1: Muchas gracias. Adelante Participante E.

Participante E: Pues a mí sí...qué no me ha pasado. En el trabajo, algo que es muy común, no sé si hay alguien más que haya tenido experiencia de trabajar en call center, pero sí hay muchos prejuicios que tienen los estadounidenses en cuanto a las personas latinas por el acento. Muchas veces cuando recibo alguna llamada y pues notan que uno tiene el acento latino, o diferente al de ellos, de una vez ni siquiera lo dejan hablar a uno cuando ya le están pidiendo que los transfiera con una persona de allá. Es un poco molesto, y cuando me pasa eso lo que yo hago es tratar de hablar un poco más despacio porque a veces suelo hablar un poco rápido y pues les aclaro que mi intención es ayudarlos en vez de hacerlos enfadar simplemente por el hecho de tener otro acento, porque asocian el acento con que uno no sabe hablar o con que uno no les va a entender su problema. A veces es un poco entendible, pero es también prejuicio. Cuando piensan que uno no es de acá de Latinoamérica, dicen que si uno es de Filipinas o que si uno es de India y de una vez lo asocian con ese prejuicio. Pero sí, en la mayoría de casos siempre hay una solución después de

que uno habla, y también pues de lo que se había mencionado anteriormente de las soft skills, que son muy importantes para eso.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante E, adelante Participante B.

Participante B: Yo trabajo con salvadoreños y hablando con una chica ella me decía como “ay sí, tú eres de Colombia y tú hablas así” y empezó a hablar imitando el acento paisa. Me decía como “así hablan ustedes no, parece” y me decía otras palabras del dialecto paisa. Yo le hablaba normal y le decía que soy de Bogotá, y ella me decía “entonces no eres de Colombia”, y yo le aclaré que acá hay un montón de dialectos diferentes. Ella me comentaba que en El Salvador todos hablan igual, que no hay una diferencia entre regiones, aunque sí...pero muy leve. Luego ella me decía “sí eres colombiana pero no hablas como los colombianos” (risas) y le decía que sí, pero soy de Bogotá. Al parecer solo conocen esa forma de hablar, supongo yo, que por la cultura del reggaetón y todo eso, pues solamente hay exponentes del reggaetón por ejemplo que son solamente paisas. Ahí les presento ese malentendido raro.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante B. Seguimos con Participante A.

Participante A: No pues en mi caso yo no he tenido ninguna experiencia maluca, entonces no tengo algún ejemplo que dar.

MODERADOR 1: No importa Participante A, muchas gracias. Dale Participante C.

Participante C: Bueno, en mi caso digamos que siempre ha habido mucho respeto en cuanto a esto de culturas, pero pensándolo ya un poco más, bueno mi hermana se casó con un español y se fue como 4 o 5 años fuera del país. Cada vez que el esposo venía era raro, primero que todo, algo que no me gusta mucho es que uno siempre tiende a pensar que la gente de afuera es superior, es como si fuera parte de nosotros. Y más allá de eso él tuvo un conflicto con la comida bastante grande. Él no come cilantro porque dice que cómo le podemos poner cilantro a las comidas, a él

tocaba prepararle otras cosas porque con las comidas...no podíamos, pero miren a todos les cuento, en ese momento a todos en mi familia como que eso nos abrió un poquito más la vida. Ahora, por ejemplo, cuando un día hace mucho calor o lo que sea hacemos un gazpacho y ya es normal.

MODERADOR 2: Listo chicos, ahora pasaremos a algo más positivo, quisiéramos que nos relaten brevemente alguna situación intercultural positiva en la que se haya visto involucrado/a y cómo se sintieron en ella?

MODERADOR 1: Adelante Participante C

Participante C: Bueno digamos que obviamente yo toda la vida, y creo que la mayoría, hemos sido de ciudad, entonces ese acercamiento con la naturaleza no es frecuente. Tengo varios amigos fuera de Bogotá que literalmente viven en campo con vacas, gallinas, todo normal. En mi familia, tengo dos tías que viven fuera de Bogotá en este tipo de ambiente. Ya grande, fui a una casa así y no sé, para mí fue increíble esa experiencia, fue magnífica. Ver vacas ahí, tocarlas, porque de hecho nunca había tocado una vaca. Yo sé que tal vez suena ridículo pero todo eso fue una experiencia muy bonita que me quedó y que de alguna manera influye en mis metas a futuro. Yo quisiera también en algún momento tener esa posibilidad de vivir así por un mes o tener una casa afuera, lejos de la ciudad. Entonces digamos que sí, me sentí muy bien en ese momento.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante C. Adelante Participante A.

Participante A: Ya en ese caso si he tenido algunas experiencias, pero de las que más recuerdo, fue en un trabajo de tercer semestre en la clase “oral”...bueno, una clase de inglés, y nos mandaron a hablar con extranjeros. Yo fui directamente al Chorro de Quevedo, porque allá van muchos extranjeros y pues fue una experiencia muy bonita porque fue el primer contacto en otro idioma que yo tuve. A pesar de que a mí me da vergüenza ver ese video porque hablaba feo y me

puse super nervioso, fue muy chévere hablar con ellos. Al final se acabó el vídeo y seguimos hablando, nos tomamos una cerveza y fue muy bonito, ellos estaban muy interesados en la cultura de uno y me decían: “¿y acá qué puedo conocer?”, “¿qué puedo hacer?” o “¿qué me recomiendas?”. Entonces creo que esa fue una de las experiencias más bonitas que tuve con el primer contacto en otro idioma.

MODERADOR 1: Gracias Participante A. Adelante Participante E.

Participante E: Sí, yo también tuve una experiencia así. Hace unos años tuve la oportunidad de conocer a un amigo que vivió un tiempo aquí, él es de Bélgica, así que tuve la oportunidad de conocer un poco más esa cultura. A pesar de que él fue el que vino acá me enseñó muchas cosas y también ese proceso de ver a esa persona integrándose en tu cultura, en tu ambiente, aprendiendo el idioma fue interesante. Él estuvo acá por 3 meses y cuando se fue, se fue prácticamente hablando español super bien, entonces fue una experiencia muy bonita pero también un poquito maluca porque él al ser de allá, cuando vino acá cocinó e hizo una comida un poco extraña con cebolla y pues fue un poquito raro, pero también fue chévere la manera en que compró todas las cosas, cómo cocinó, todo el tiempo que tardó y el interés que tuvo por aprender cosas de acá de Colombia. Fue chévere verlo en ese proceso, y pues a partir de ese momento me animé para estudiar Lenguas Modernas, como para tener ese contacto más seguido y poder conocer más allá...eso fue lo que me abrió ese interés por aprender idiomas.

MODERADOR 1: Muchísimas gracias Participante E. Dale Participante D.

Participante D: Bueno pues fue en la universidad, fue con los estudiantes de intercambio. De hecho, más que positiva fue chistosa y fue con la estudiante Hong Fan. Pasó que estábamos en la casa de un amigo y ella nos cocinó arroz chino, pero el arroz chino es demasiado demasiado picante (risas). Fue muy chistoso ese momento porque había unas mexicanas con nosotros y hasta ellas se picaron, pero fue muy divertido. Entonces nos explicaba pues que en la cultura asiática en general comen mucho picante y que eso es normal para ellos, pero pues sí fue muy diferente.

MODERADOR 1: Vale Participante D muchísimas gracias. Cerramos aquí la pregunta con Participante B.

Participante B: Sí claro. Pues se me viene a la mente una vez estando en un bar había unas chicas creo que eran alemanas o algo así, y entonces empezamos a hablar y ellas nos decían que las fiestas en Europa eran completamente diferentes a las fiestas de aquí. El caso es que terminamos hablando de un montón de cosas diferentes y ellas nos decían que no entendían por qué aquí teníamos tantos conflictos internos, si en general todos éramos súper alegres y super abiertos con los demás. Entonces sí, fue como un choque bastante sí sí, sí, fue como “bueno es cierto, o sea, si somos así de alegres así nos ven en el exterior, ¿por qué eso no se ve reflejado precisamente en nuestra historia y en cómo convivimos como colombianos?” entonces sí...

MODERADOR 1: Uy Participante B, bueno, muchísimas gracias por tu aporte. Aquí nos vamos a la siguiente pregunta:

MODERADOR 2: Ok, ¿Podrías describir al menos una actividad multicultural o intercultural en la cual has participado durante tu proceso académico o laboral? ya sea con compañeros que provengan de otras regiones o en otras actividades también académicas es muy válido.

Participante E: Si, pues yo creo que todos ya, bueno actualmente no tanto por lo de la pandemia y todo esto, pero sí creo que todos cuando estuvimos en la modalidad presencial en la universidad tuvimos esas oportunidades con las personas que venían a asistir las clases, los nativos dependiendo de la lengua extranjera. Una de las actividades que más me gustó fue con un profesor de francés que precisamente era de Francia. Él reunió a varios de sus conocidos de allá, para hacer un foro y nosotros podíamos preguntar lo que quisiéramos. Fue algo muy abierto y era precisamente para ver eso. Ellos tenían preguntas sobre nuestra cultura, y sirvió para también dejar un poco los prejuicios. Entonces nos decían: ¿es verdad que en cada esquina hay una persona que vende drogas? o algo así porque fue una de las preguntas y nosotros aclarábamos esas dudas. También nosotros les preguntábamos que, si en verdad era muy importante que todos supieran cocinar allá en Francia o que, si era verdad que todos los franceses cocinaban bien y cosas así, entonces fue algo como muy en verdad “openmind” y fue algo muy chévere porque sirvió mucho para conocer qué pensaban ellos, qué era normal para ellos y cosas que de pronto para nosotros eran un poco extrañas y también para ellos que eran un poco diferentes, entonces fue algo muy muy chévere. Fue en una reunión de Zoom, pero eso fue en la universidad, entonces fue muy muy chévere.

MODERADOR 1: genial Participante E, muchísimas gracias.

MODERADOR 2: ¿Alguien más que se haya visto enfrentado a una situación similar?

MODERADOR 1: Adelante Participante A

Participante A: Sí, a parte de la anécdota que había contado en la pregunta anterior, tuve una oportunidad de ir al museo también, eso fue en cuarto (semestre) con un estudiante de intercambio de esos que llevaba la universidad, fue al Museo Nacional. Fue interesante porque la exposición fue totalmente en inglés e incluso él preguntaba cosas sobre nuestra cultura y también fue muy interesante. Esa es otra actividad que tuve ahí en la universidad.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante A. Adelante Participante D y luego Participante B.

Participante D: Bueno pues también, como lo ha dicho mi compañero, creo que con las oportunidades que nos da la universidad. Entonces qué tienen pues la semana cultural. Ahí pues uno puede poner en práctica varios de los conocimientos que hemos adquirido. Cuando hacían ese tipo de festivales presenciales que estaban en el lobby principal, uno podía conocer más entonces estaban como los diferentes puestos de cada una de las culturas con los profesores nativos que venían para reforzar las clases entonces estaban por ejemplo India, China, Argentina y uno los podía conocer más a fondo, eso me parecía súper interesante.

MODERADOR 1: Gracias Participante D, adelante Participante B

Participante B: Yo tenía en mente la misma actividad que dijo mi compañera, dónde ellos precisamente traían comida o cosas representativas de cada cultura. Me acuerdo que había unas chicas vendiendo... y me corriges MODERADOR 1 no sé cómo se llaman estas cosas que se ponen en la cabeza que son super bonitas, ¿Como...mantas? ¿para las chicas que tienen afro? eh, no recuerdo cómo se llaman, entonces eso era super bonito. A mí me gustaba un montón y también pues tenía una oportunidad de conocer gente, de que habláramos no solamente de gente en el extranjero sino también culturas, aquí también estuvo una chica con un Stand de Palenque y ese tipo de cosas, entonces muy chévere.

MODERADOR 1: Gracias Participante B. Cerramos con Participante C.

Participante C: Bueno como tal yo tengo en mente algo que me pasó en mi trabajo. Yo trabajé más o menos 2 años en una tienda de bicicletas de mi hermana y a la vez estaba estudiando Lenguas Modernas, entonces era la que sabía idiomas. Y llega a la tienda un... yo no me acuerdo que era... era de Europa. Era un señor gigante, altísimo, mejor dicho, me llevaba dos metros adelante (sic) y obviamente el español era nulo, pero quería una bicicleta en el mes que se iba a quedar. Entonces obviamente me pusieron a mí hablar con el señor y me puse muy nerviosa, o sea no sabía vender una bicicleta en inglés no sabía, no tenía idea, entonces empecé fue como a traducir literal todo, o sea literalmente palabra por palabra. Obviamente eso fue un error, pero pues digamos que obviamente salí y también de mi zona de confort, y fue a raíz de eso que me di cuenta realmente de la importancia que tiene estar preparada, cómo hacer “switching” en ambos idiomas y no incomodarse tanto como yo en ese momento lo hice. Obviamente yo estaba como en quinto o sexto, entonces era joven. Pero sí es una experiencia que creo que me quedó.

MODERADOR 1: muchísimas gracias Participante C. Ya vamos casi que culminando. Aquí entramos un poco más a la parte académica en la universidad. Entonces, con esta pregunta queremos conocer si ustedes han tenido clases específicamente relacionadas con las competencias profesionales interculturales o la interculturalidad, o si han investigado de pronto del tema por su cuenta. Y pues nos gustaría que nos describieran su experiencia de forma breve. Adelante Participante B

Participante B: Hay una clase creo que es en cuarto o quinto que se llama Multicultural Context y precisamente habla de los malentendidos, de la importancia de conocer la cultura de la cual vamos a aprender el idioma. También habla de conceptos lingüísticos importantes como la semántica... y ese tipo de cosas y creo que es bastante importante, aparte de que constituye una parte fundamental del idioma, pues también por si vamos a ir a otros lugares etcétera. Entonces eso por parte de la universidad creo que también en otras clases que son del idioma como tal pues también se ve un poco eso en ciertas actividades. Sin embargo siento que la mayoría del conocimiento que tengo con respecto a la interculturalidad ha sido, pues por mi parte, y creo que bueno aquí cómo opinando un poco de más, lo que sí es importante, es que la universidad motive e invierta un poco más de tiempo en el pensum para ver este tipo de cosas más a fondo si se puede con cada idioma, porque recuerdo que esto de Multicultural Context se hizo en inglés, pero no sé si es que estoy loca pero no recuerdo haberlo visto, por ejemplo en alemán. Entonces pues sí esa es mi opinión.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante B. Creo que sigue Participante C

Participante C: bueno listo. En mi caso para ser breves yo llegué de un colegio que pues como les dije también nos enseñaban francés. Con francés pasaba que siempre había algo muy grande que el colegio organizaba llamado la francofonía. Es un evento que se hace pues en todos los países francófonos, no solo Francia, y que en el colegio como que le hacíamos un tipo de homenaje a eso. Obviamente era la de plata gastada en eso (sic), o sea literalmente eran millones de pesos gastados en eso. Y pues a pesar de que era un colegio distrital, para llegar a once, esa era la meta, la francofonía. Cuando llegué a la universidad hubo algo parecido en alguna clase de francés. No me acuerdo qué clase era, creo que era en cuarto y organizamos algo parecido, pero yo pensaba que iba a ser diferente o sea porque yo estaba acostumbrada entonces a la Torre Eiffel y bueno a todo esto de las comidas, del vestuario, de cosas así un poquito más clichés. Pero entonces en la universidad como que de alguna forma ya empezaron a enseñarnos otra cosa, y en esa francofonía que, pues no fue la gran cosa, fue muy distinta porque pues yo pensaba que todos los países francófonos eran Francia y todo esto, pero pues no. Digamos que, en eso, también en Multicultural Context, qué pues ahí prácticamente vimos lo que decía mi compañera, todos los “misunderstandings” posibles, cómo evitarlos y cómo pues de alguna manera como siendo hablantes, no hablantes nativos sino no lo otro, se me va, pues cómo ayudar a que eso no pase. Y creo que en varias clases también de alemán. Entonces nos explicaban cómo era una casa por dentro, que a pesar de que uno piense que son clases tontas a la final no lo son, porque entonces un profe nos contaba y nos decía que allá en Alemania la casa más pobre tiene que tener una tina de baño, ¿sí? Entonces digamos que eso aquí es como: ¿what? pero pues nada,

digamos que siempre fueron esos pequeños toquecitos en todas las clases pues lo que repito, parecen bobas, pero pues realmente sí son importantes de saber.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante C. Adelante Participante E

Participante E: Sí yo también, pues más que clases yo creo que dependía en cuanto a ciertos profesores, porque creo que como tal como decía mi compañera hace más falta que se incluyan más este tipo de clases dentro del pensum de la universidad pero sí tuve algunos profesores que si, por ejemplo en alemán también con dos profesores diferentes, creo que fueron muy nutritivas las clases (sic), que si se aprendió más sobre cultura y también pues con la clase Multicultural Context que tuve la oportunidad tenerla con otro profesor, y que fue también muy nutritiva (sic) y también he tenido que investigar por mi cuenta. La verdad sí me gusta bastante el tema y más que todo en cuanto a la cultura alemana y en cuanto a la literatura alemana. Entonces creo que también es muy importante que haya como ese tipo de clases y como decía Participante B también, enfocadas no solamente en inglés, sino a más culturas. O sea que sean más abiertas a los tres idiomas que enseña la universidad.

MODERADOR 2: Gracias Participante E. Continúa Participante D.

Participante D: Bueno pues igualmente pues como dijeron mis compañeros, la materia de Multicultural Context, a mí me la dio uno de los profesores a cargo de esta y fue muy completa porque nos ayudó a diferenciar todos estos términos que pueden ser muy parecidos pero que sí

tienen su diferencia como lo que es multiculturalidad o interculturalidad, entonces es importante tener en cuenta.

También otra materia, que esa fue como en quinto más o menos o en cuarto semestre, era de inglés, pero no me acuerdo cual era. Ahí con la profesora, vimos cómo se ve la cultura de acuerdo pues a los países con referente a los negocios. Entonces vimos cómo se comporta una persona de Japón frente a una persona de la India en el momento de hacer negocios. Pero entonces yo creo que está más relacionado no solo con las clases sino con los profesores, porque por más que la universidad pues tenga digamos como en el pensum de alemán, también depende mucho del profesor enseñarnos lo de la cultura. Entonces mi primera profesora de alemán si nos enseñó un poquito más a fondo como las partes de la casa, o sea no sólo el vocabulario sino él por qué estaba organizada de tal manera. Mientras que por ejemplo la segunda sólo fue gramática y ya. Entonces siento que eso también depende mucho de cada quien, y pues igualmente por mi lado si he investigado a parte un poquito del tema porque pues me parece muy interesante y así como pues lo hemos dicho, también ayuda a complementar las partes del idioma.

MODERADOR 2: Gracias Participante D. Adelante Participante A.

Participante A: Pues digamos yo estoy de acuerdo con Participante D en el apunte que ella ya dijo que depende a veces de los profesores, porque hay muchos profesores que no siguen el pensum digamos paso a paso, sino que se saltan o cambian de tema y pues eso es muy importante porque hay unos temas que ya se vieron, como hay otros que hay que agregar. Incluso llegó un correo de la universidad de hace como dos semanas, donde decían que querían eliminar alguna de esas clases virtuales.

En mi caso pienso que hay unas que son necesarias, otras son una bobada completa, y pues decían que pues a qué podía cambiarse. Específicamente, considero que éste podría ser un tema

importante para que se cambiaran ese tipo de clases que a la larga no aportan mucho no son como muy importantes.

Y, además, hablando un poquito más de las competencias profesionales, en primer semestre sí tuve una clase con una profesora... es que me tocó en primero, segundo y tercero ella misma, y siempre hacía una actividad con unos sombreritos. Y ella pues nos explicaba mucho la importancia de comprender cuales son las competencias y adaptarlas a nosotros y aprender un poquito de cada uno de nuestros compañeros.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante A. Aquí continuo con la siguiente pregunta.

Bueno aquí ya quisiéramos entrar de pronto en un poco más de detalle y saber pues a través de qué actividades considera cada uno, que se ha llevado acá a la práctica lo aprendido en relación a la interculturalidad en el contexto académico. Pero entonces no sé si se acuerdan de algún juego de rol, entrevistas o alguna actividad así en específico que se les venga la memoria sería súper valioso.

Participante D: Bueno pues a mí se me viene a la cabeza en la clase de francés, el profesor todo un semestre nos lo dedico para hacer tipo entrevista de trabajo, entonces Nos enseñó desde cero desde crear nuestra propia hoja de vida, hacer una carta de recomendación, nos hizo también como dices un juego de rol, de que una persona es el entrevistador y la otra persona pues es el candidato y fue todo todo el semestre, entonces pues por lo menos yo puedo decir que ya me siento preparada para hacer una hoja de vida en francés. Cosa que digamos no fue tan profunda en inglés porque no estaba tan definido para ese enfoque, pero sí me llamó mucho la atención que fue muy completo. Entonces hasta vimos tipo vocabulario de cuando hay hasta como una

huelga de trabajadores, entonces siento que si fue toda una experiencia muy chévere porque o sea hasta hicimos, creo también me acuerdo el juego de roles de que había una situación por la que teníamos que pelear por algo en francés, acerca del trabajo, entonces sí ayudó muchísimo muchísimo.

MODERADOR 1: Gracias Participante D. Vamos con Participante A y luego Participante C

Participante A: en mi caso yo recuerdo pues aparte de las entrevistas que teníamos en la universidad en inglés que ayudaban mucho a reforzar pues el diferente vocabulario. Recuerdo una actividad intercultural que tuvimos en una..., bueno que tuve en una clase de tercero en donde se vieron idioms, slangs y eso sobre... eso fue sobre la religión. La profesora no separó en 2: unos los que creían en Dios y otros los que no y pues una actividad muy chévere porque fue un debate en donde todos pues pudieron socializar sus diferentes ideas y conocer diferentes perspectivas que de pronto uno de cierta forma pues no las había pensado de esa forma y pues esa fue una actividad que recuerdo.

MODERADOR 1: Gracias Participante A. Adelante Participante C

Participante C: Bueno, me acordé dos. La primera que me gustó mucho y que igual no entiendo por qué no uno no ve más clases así fue en tercero, sino entre segundo y tercero. Obviamente estaba incursionando pues en el inglés y la profe nos hizo una clase exclusivamente para hacer listening del inglés en otros...creo que todos lo tuvimos, en otras nacionalidades. Entonces cómo habla inglés una persona de la India, como habla inglés una persona latina, una persona bueno

de cada parte del mundo. A mi esa actividad me encantó porque pues obviamente ya de por sí hay que considerar que el inglés es el idioma universal como tal, aunque cambie eso en los próximos años, pero hasta ese momento era así. Entonces digamos que hacer eso más allá de que entonces hay que entender “el gringo” y el de Londres, el de Inglaterra. Entonces digamos a mí eso me encantó, aprendí mucho, pero lo que les digo o sea sólo fue como una clase. Y la otra actividad que también me gustó mucho fue creo que en cuarto que el profe nos cogió como... o sea nos hizo sentar en el piso y nos hizo hacer Storytelling, entonces digamos era como... él nos daba una imagen y con esa imagen la primera persona creaba la primera parte de la historia y la segunda creaba la siguiente y así sucesivamente. Digamos que en esa actividad lo que entendimos fue que todos tenemos como ideas muy distintas. En esa misma ronda participó también la que era en ese momento la asistente que creo que era de Alemania, bueno no me acuerdo de donde era, pero pues era diferente. Digamos que ella también aportaba sus ideas y todos éramos como “hay claro como no estamos pensando en esto” y ella nos decía lo mismo a nosotros, como que también rescataba mucho nuestras ideas y ya.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante C. Creo que Participante E tiene la mano levantada.

Participante E: Sí yo también. Una de las tantas actividades que hicimos que yo me acuerde fue una también en una clase de inglés, que como tal lo que hicimos fue tratar de vender algo a los demás compañeros en inglés y también para utilizar pues el vocabulario y para utilizar todas las expresiones como para... cómo le decimos acá regatear, entonces también fue una actividad muy chévere porque pues conocer esas palabras o conocer esas expresiones son muy útiles para

cuando uno las necesita en la vida cotidiana. Entonces sí era como más que todo como un mercado y todos alrededor del salón como que querían vender diferentes cosas, entonces uno iba pasando por cada stand y pues la idea era comprar y también pues entre el comprador y el vendedor cómo hacer esa negociación para que le dejaran más barato o para llevar más productos por el precio de uno o cosas así, entonces fue muy muy chévere.

MODERADOR 1: listo, terminamos con Participante B.

Participante B: También tengo una anécdota de la universidad, creo que también en una Oral Practice class. El profe nos puso a ver diferentes discursos políticos, entonces había un discurso de Gaitán, un discurso de Hitler y un discurso de Obama y entonces nos decían que cuál era obviamente aparte de los conceptos lingüísticos en los que se desarrollaba cada discurso.

También los gestos que hacían y la manera en la que subían o bajaban la voz. Todo ese tipo de factores importantes en el discurso y pues eso al final cuando nosotros como que vimos las ideas con respecto a lo que habíamos visto y lo que pensábamos, el profesor nos fue explicando por qué en cada cultura (obviamente el de Gaitán solamente lo escuchamos) el dirigente se expresaba de tal forma para precisamente incentivar a las personas que lo estaban escuchando porque pues no es lo mismo un oyente alemán que oyente colombiano. Entonces eso fue súper chévere .

MODERADOR 1: Súper interesante Participante B muchísimas gracias. Bueno ya aquí continuamos ya con las últimas dos preguntas, culminando ya el cuestionario Entonces le doy aquí la palabra a mi compañera MODERADOR 2.

MODERADOR 2: Gracias MODERADOR 1. Listo chicos, les agradecemos mucho por sus experiencias de verdad que sí son muy muy enriquecedoras y muy interesante también conocer mucho más acerca de esto. Ya continuando de una forma un poco más diferente, quisiéramos pues que reflexionen un poco acerca de la influencia de la interculturalidad en el desarrollo de competencias profesionales. Así que para ustedes o según su opinión ¿Cómo creen que la interculturalidad influye en el desarrollo de estas competencias?

MODERADOR 1: adelante Participante E

Participante E: Yo creo que es muy importante tener esas experiencias de interculturalidad, especialmente pues nosotros que aprendemos idiomas y que pues yo creo que la mayoría sueña con viajar algún día o conseguir de pronto un empleo en otro país para tener de pronto una mejor calidad de vida o alcanzar nuevas oportunidades o así sea simplemente el hecho de querer viajar. Creo que es muy importante pues conocer la cultura, aprender el idioma también y para también tener pues esas habilidades, esas competencias profesionales como mejor desarrolladas o un poco más construidas no? y pues es muy importante también en el campo laboral porque creo que hoy en día pues y mediante el idioma cuando uno aprende un nuevo idioma es como ese puente para conectarse con las otras culturas y es muy importante hoy en día tener un segundo idioma aprendido para para acceder a esas oportunidades. Entonces creo que va muy de la mano lo que estamos esperando por supuesto con como tal ese desarrollo de esas competencias profesionales, o sea sí o sí tenemos que tener esas habilidades bien desarrolladas para triunfar en lo que en lo que estamos construyendo y a lo que queremos llegar para cumplir esos objetivos.

MODERADOR 1: Gracias Participante E. Adelante Participante C.

Participante C: Pues yo rescato algo de lo que dijo mi compañero y es que realmente dentro de la universidad obviamente si lo tenemos que tener en nuestra carrera, lo de la interculturalidad, pero también digamos que tuvimos la suerte de tenerla, ¿no? porque digamos en otras universidades o en otras carreras es difícil ver que un alemán vaya a dar una clase, ¿sí? y nosotros pues prácticamente tuvimos la fortuna de tenerlo en todas nuestras clases, entonces eso es una ventaja. Como tal pienso también que cada persona es una experiencia, entonces conocer una persona es literalmente crecimiento, sobre todo si sabemos respetar y sabemos pues tomar lo mejor de esa cultura, lo mejor de esa persona y tomarlo para nosotros. Entonces pienso que todas las competencias profesionales muy seguramente se van a ver reflejadas tanto personalmente, así como profesionalmente y nada (sic) pues quería dar un ejemplo: ahorita pues mi novio está trabajando y mis amigos y creo que la mayoría de personas que conozco trabajan en call center y realmente el nivel profesional, tanto en el uso del idioma como en el trabajo como tal, la responsabilidad y todo esto si se ha visto muy afectado, o sea afectado en el sentido bueno. A todos los he visto crecer muchísimo y pues obviamente eso me alegra. Quería aclarar eso.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante C. Adelante Participante B.

Participante B: Yo también rescato lo que dijeron mis compañeros y creo que sí son importantes. Solamente con ver el ejemplo de tener clase con un profesor extranjero ya influye un montón en el desarrollo de las competencias porque ya (sic) entonces no puedes preguntar en tu idioma nativo sino que tienes que hacerlo pues en el idioma que estás aprendiendo precisamente porque

el profesor digamos que está limitado un poco a la lengua que hablamos entonces creo que también pues eso influye bastante el aprender (sic), y no sólo aprender sino también el trabajar en un contexto intercultural para desarrollar y más nosotros como profesionales en Lenguas nuestras competencias profesionales porque pues eso es lo que vamos a hacer si queremos ejercer la carrera como tal. Vamos a estar compartiendo con gente que no es de nuestra misma cultura, que no hablan esta misma lengua, que tienen ideas completamente diferentes a las de nosotros y pues creo que eso es supremamente importante para el desarrollo como tal y el aprendizaje durante la carrera, para que precisamente cuando ya seamos profesionales estas cosas sean parte del aprendizaje y formen parte del espectro de lo que debemos saber como profesionales en Lenguas Modernas.

MODERADOR 1: Gracias Participante B por tu aporte. Ahora vamos con Participante D

Participante D: Bueno pues estoy totalmente de acuerdo con lo que decían mis compañeros y de hecho algo que me sonó muchísimo es que bueno, nosotros tenemos la fortuna de que como estudiantes y profesionales de Lenguas Modernas pues tenemos mucho contacto con otras culturas. Sin embargo, otras carreras no y creo que eso también quería ser importante, que aquí influye muchísimo, entonces como lo decía una compañera o un compañero, que, si un profesor alemán va y le enseña algún tema de ingeniería a alguna de las carreras, Es posible que choquen. Por ejemplo, sé que en Estados Unidos la forma de dividir es diferente pues a la que uno está acostumbrado o, por ejemplo, si utilizamos aquí kilómetros allá utilizan millas. Entonces creo que sí es importante pues aceptar la interculturalidad para seguir aprendiendo dentro de las competencias profesionales.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante D. Y bueno cerramos aquí la pregunta con Participante A.

Participante A: Si. Igual que mis compañeros estoy totalmente de acuerdo que la interculturalidad influye mucho en las competencias profesionales, ya que cada uno de nosotros pues al vivir digamos está experiencia y pues las que nos quedan siempre vamos a aprender algo nuevo de otra persona, de otra cultura que de cierta forma pues bueno, algunas veces nos va a ayudar a mejorar nuestra mentalidad, a ser más profesionales, más maduros, a ver diferentes perspectivas como pues habrán algunas veces que pues definitivamente no estemos de acuerdo, pero siempre va a ser enriquecedor aprender algo nuevo a partir de la experiencia que pues vayamos tomando a través de cada una de nuestras vidas.

MODERADOR 1: Muchísimas gracias Participante A. Y pues vamos aquí a continuación con la última pregunta.

MODERADOR 2: Claro que sí. Bueno chicos ¿qué opinan ustedes sobre la inclusión de las competencias profesionales interculturales en las distintas asignaturas del programa de Lenguas Modernas de la universidad?

MODERADOR 1: Vamos entonces primero con Participante A, luego con Participante B y luego Participante C.

Participante A: Bueno considero que es importante tener este tipo de competencias en los diferentes ámbitos de la universidad. Por ejemplo, creo que nuestra carrera se basa mucho en la cultura del inglés, pero no tenemos muchas oportunidades de aprender diferentes contextos en alemán o en francés. Por ejemplo, en mi caso pues no lo tuve mucho, entonces es como ampliarlo un poquito más a no guiarnos sólo desde una parte angloparlante, sino pues en otro tipo de áreas profesionales.

MODERADOR 1: Gracias Participante A. Vamos con Participante B y luego con Participante C.

Participante B: Yo creo que la inclusión de las competencias interculturales en las clases de lengua es un poco pobre. Empezando porque esto debería ser una competencia que se desarrolla a lo largo de la carrera, no solamente en unas cuantas clases, sino que conforme uno vaya aprendiendo el idioma pues también vaya aprendiendo pues el uso del mismo y los diferentes escenarios que se generan conforme la cultura de la lengua que estamos hablando. Entonces pues como opinión personal creo que sí es bastante pobre. La universidad como que trata el tema, pero muy por encima sabiendo y como nosotros lo hemos dicho a lo largo de la entrevista que es supremamente importante estas competencias y que el hecho de que no las desarrollemos a cabalidad durante la carrera pues sí es un poco preocupante. Entonces eso es lo que yo creo. Creo que es pobre no es nulo, sí existe, pero creo que se podría reforzar un poco más precisamente para que salgamos un poco más preparados y como le decía mi compañero, en el inglés creo que se ve un poco más, pero en los demás idiomas se queda un poco corto el programa.

MODERADOR 1: Muchísimas gracias Participante B vamos con Participante C y luego con Participante E.

Participante C: Bueno yo pienso que es completamente pertinente que exista esta inclusión porque que estudiamos, me di cuenta que entonces los profesores y sobre todo la carrera en sí tiende a relacionar entonces del liderazgo como algo que nace y no que se hace. Igualmente, la empatía, el que no es empático entonces lo rechazan y se trata de alguna manera de excluir que sólo porque nadie le ha enseñado. Entonces también la universidad debería entender que hay gente de muchos países obviamente también hacen todo esto de los intercambios. Digamos que la universidad si debería entender que por lo menos en Lenguas Modernas necesitamos esas competencias interculturales porque eso nos va a servir a futuro y entre nosotros, entre la comunicación que necesitamos nosotros como normalmente en la universidad sobre todo pues con nuestra carrera a lo largo de la carrera compañeros y como futuros colegas entonces pues sí.

MODERADOR 1: Muchas gracias Participante C vamos con Participante E.

Participante E: Sí, yo opino algo parecido a lo que opinan mis compañeras. Creo que sí hacen un poco, bueno bastante falta que se incluyan más estas experiencias y actividades dentro del programa porque creo que, aunque sí hay varios intentos y en cuanto a los intercambios, en cuanto a las intervenciones de los extranjeros, en cuanto a algunas clases creo que falta un poco más. En parte a reforzar, más bien cambiar un poco ciertas metodologías para que uno pueda aprender mucho más de esos contextos. Y pues eso creo que es un poco difícil también porque ya sería un poco dejar como tener ese nivel entre algo que sea netamente académico y algo que se

pone ya como un poco más... y a nivel personal en cuanto a, digamos las inclusiones para, por ejemplo, en el idioma inglés o cualquier idioma que uno aprenda, siempre como esas bases de gramática, de las reglas, del idioma formal. Pero entonces también debería haber más inclusión de eso que permita cuando uno esté hablando con una persona nativa porque uno realmente no se fija mucho en eso. Aunque sí es importante, pero es más como en el ambiente, como en el entorno, en la forma de decir las cosas, en la forma de expresarse y que un nativo no se va a poner a corregirle a uno la gramática, sino simplemente diría que no es la mejor manera o muchas veces también vemos que nos dicen “no esto no se dice así, sino tiene que decirlo de esta manera” en una clase. Y uno está hablando con un nativo y los nativos lo dicen de todas las formas menos la correcta. Y hablando ya como tal de la estructura gramatical como de algunos usos de ciertas palabras, entonces creo que es cambiar un poco la metodología e incluir ambas partes, algo netamente académico y algo que también ya sea mucho más intercultural, que ya uno pueda adquirir por la experiencia, pero si sería bueno que lo incluyeran para que uno entre como tan nuevo en ese mundo, a la hora de que uno vaya a aplicar sus conocimientos.

MODERADOR 1: Muchísimas gracias Participante E y ya finalizamos aquí la pregunta con Participante D

Participante D: bueno pues yo también pienso parecido a lo que han dicho mis compañeros y siento que la universidad puede dar más encuentros interculturales. Por ejemplo, yo sé que teníamos profesores nativos, sin embargo, esto se perdió. Ya llevamos un año y medio, o sea tres semestres y por lo menos lo de los nativos pues nunca volvieron a retomar o por lo menos con mi curso nunca se volvió a ver, cosa que era muy importante porque por ejemplo en alemán

que, si uno tuvo muchas dudas, a veces pues la profesora por más que sepa del idioma si no es nativa pues también le queda muy complicado o también en el caso del francés. Entonces siento que pues, aunque sí ha estado en los programas, pues con esto deberían reforzarlos más y sé que es posible porque pues mi hermana está en un colegio normal y ella tiene también un intercambio así. Entonces creo que deberían reforzarlo más sobre todo para nuestra carrera y sobre todo porque en esta pandemia nos hemos desactualizado mucho y desconectado muchísimo más del idioma, ya que cómo un profesor me había dicho, Lenguas Modernas necesita ser presencial porque pues los idiomas se tienen que vivir y es muy complicado hacerlo desde una pantalla y sobre todo si estos elementos se pierden.

MODERADOR 1: Muchísimas gracias Participante D. Entonces te doy aquí la palabra

MODERADOR 2 para concluir.

MODERADOR 2: ¡Gracias! Buenos chicos con esta última pregunta ya queríamos concluir esta entrevista de Grupo focal. Les agradecemos muchísimo por su valiosa participación. Es muy importante tener en cuenta sus opiniones, sus aportes y sus percepciones. Esto va a ser extremadamente relevante para nuestro estudio. de igual manera les vamos a estar informando cómo se lleva a cabo y cómo culmina esta investigación porque también es importante hacerlos parte de este y destacar la importancia que ustedes tienen en él.

Participante C: Quería agradecerles a ustedes por este espacio tan chévere. Fue de verdad muy ameno hablar con todos a pesar de que no nos conozcamos la mayoría. También quería decirles que me parece un proyecto muy chévere o sea muy enriquecedor, si quisiera ver los resultados

estoy muy entusiasmada porque siento que toda esta recopilación de datos que por lo menos se hizo acá va a surgir un trabajo muy bonito...voy a estar muy pendiente de todo lo que lo que suceda. Muchas gracias nuevamente.

MODERADOR 1: Gracias a ti Participante C. Agradecemos muchísimo tu tiempo y el de todos los quienes fueron partícipes de este grupo focal. A todos les vamos a estar comunicando pues todo lo que avance ya de ahora en adelante que estamos en la etapa final de la investigación entonces muchas gracias y pues adelante Participante B. ¡Hasta luego!

NOTA: Al inicio del grupo focal y antes de comenzar la grabación, los investigadores en calidad de moderadores solicitan el consentimiento de los participantes, quienes son estudiantes de séptimo y octavo semestre del programa de Lenguas Modernas de la Universidad ECCI, para obtener el registro de sus intervenciones. Al final agradecen a los mismos y se procede a finalizar el encuentro.