

Máster Universitario en Profesor/a de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato,
Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas



Trabajo de Fin de Máster:

Programa de alfabetización emocional como paso previo a la inserción laboral

Nombre del alumno: Inés Reula Blasco

Nombre del tutor: Miguel Ángel Gimeno Navarro

Curso académico de presentación: 2018/2019

Especialidad cursada: Formación profesional. Rama administrativa.

Índice

1	Resumen/Abstract.....	2
2	Introducción	
2.1	Justificación.....	4
2.2	Objetivos del TFM.....	6
2.3	Metodología.....	8
3	Marco teórico	
3.1	Estado de la cuestión	
3.1.1	Relevancia del concepto de IE, necesidad y nivel de implantación en las aulas.....	9
3.1.2	Breve reconstrucción histórica de la IE.....	12
3.1.3	Aproximaciones de varios autores.....	15
3.1.4	Definiciones.....	17
3.1.5	Principales habilidades socio-emocionales y diferentes propuestas.....	18
3.1.6	Medición.....	22
4	Objetivos y Metodología.....	23
5	Desarrollo e implementación del programa de alfabetización emocional	
5.1	Preparación o diagnóstica-reflexiva.....	24
5.2	Construcción del plan de acción.....	27
5.3	Transformación.....	39
6	Conclusiones y propuestas de mejora.....	40
7	Bibliografía y Webgrafía.....	43
8	Anexos.....	48

1. Resumen

En el presente trabajo se desarrolla una propuesta de programa de intervención sobre Inteligencia Emocional (en adelante IE), mediante el cual se pretende una alfabetización emocional a través de una adaptación curricular en las aulas de FP o estudios superiores. En primer lugar, se explican los fundamentos de la inteligencia emocional, así como los autores que la proponen, y los apartados básicos que incluyen y éstos consideran fundamentales en sus teorías. Seguidamente, se habla sobre la propuesta de adaptación curricular que se llevaría a cabo a través de una planificación de los apartados a trabajar durante todo el año y se incluyen, además, las actividades que se trabajarían en los tres trimestres.

También se muestran en dicho trabajo los datos analizados y las encuestas pasadas a los alumnos y alumnas, que sirvieron de referencia para plantear el programa según las necesidades de éstos y éstas, de modo que, la adaptación curricular tal y como se puede sentir, se aplicaría según las características de los alumnos y alumnas en dicho período de formación académica, empezando a trabajar los apartados del primer trimestre con actividades que resolverían o ayudarían a mitigar sus carencias más necesarias, para después pasar a las propuestas secundarias y finalmente, las actividades de mantenimiento o crecimiento personal que se irían desarrollando por el tutor o tutora durante el curso académico o a inicios de este.

Lo que pretendo pues, con mi propuesta de adaptación curricular, es una visión global de algunas metodologías y actividades que se podrían aplicar en alumnos de FP mediante el enfoque de investigación- acción de Kurt Lewin. Con la intención de que desarrollen su inteligencia emocional, lo que les hará que estén más preparados y sean más competentes en su futuro trabajo.

Palabras clave

Inteligencia emocional, inserción laboral, alfabetización emocional alumnado.

Abstract

In the present work, a proposal for an intervention programme on Emotional Intelligence (hereinafter IE) is developed, through which an emotional literacy is sought through a curricular adaptation in vocational teaching cycles classrooms or higher studies. In the first place, the foundations of emotional intelligence are explained, as well as the authors who propose it, and the basic sections that they include and these consider fundamental in their theories. Up next, it talks about the proposal of curricular adaptation that would be carried out through a planning of the sections to work during the whole year and it includes, in addition, the activities that would be worked in the three quarters.

This work also shows the data analyzed and the surveys passed on to students, which served as a reference to plan the program according to their needs, so that the curricular adaptation as it can be perceived, would be applied according to the characteristics of the students in this period of academic formation, starting to work the sections of the first quarter with activities that would solve or help mitigate their most necessary deficiencies, then move on to the secondary proposals and finally, the activities of maintenance or personal growth that would be developed by the tutor during the academic year or at the beginning of this one.

What I intend, therefore, with my proposal for curricular adaptation, is a global vision of some methodologies and activities that could be applied in vocational cycles students through the action-research approach of Kurt Lewin. With the intention that they develop their emotional intelligence, which will make them more prepared and more competent in their future work.

Keywords

Emotional intelligence, labour insertion, emotional literacy students.

2.Introducción

2.1 Justificación

En el presente trabajo se desarrolla una propuesta de programa de intervención sobre IE; es decir, una alfabetización emocional del alumnado, iniciada y llevada a cabo mediante la investigación educativa, y con la que se pretende una adaptación curricular en las aulas de Formación Profesional (FP), tanto de ciclo medio como superior. Una programación que se desarrollaría a lo largo de los tres trimestres, elaborada desde el enfoque del modelo de investigación-acción.

Este programa sobre IE fue aplicado en el centro IES Matilde Salvador, un centro participativo e involucrado con el alumnado y su entorno más cercano. Este centro recoge en su PEC (Proyecto Educativo de Centro) el trabajo transversal de muchos valores sociales que se fortalecerían con la aplicación progresiva y activa de la alfabetización en IE, como son:

- La igualdad social, cultural y entre sexos
- La equidad a través de una ideología aconfesional y apartidista de cualquier opción política o religiosa concreta.
- La tolerancia y el respeto, al hacer efectiva la inclusión de alumnos con necesidades educativas especiales.
- Se fomenta también el sentido crítico y el debate.
- La Justicia y responsabilidad propia de los alumnos y alumnas mediante la conciencia y comprensión de la sociedad en la que vivimos, así como, sobre el medio ambiente.
- La honestidad con uno mismo y con los demás al ayudar a la formación de alumnos y alumnas con autoconfianza y con el derecho a saberse limitados, sin sentirse menos válidos por eso.

Además, se generarían indirectamente otros aspectos positivos en los seres humanos como:

- La empatía
- La motivación
- El autocontrol
- La Competencia Social y emocional

Con este tipo de TFM, de igual modo, puedo aplicar lo aprendido durante el máster, en cuanto a la variedad de metodologías de las que se dispone para la educación de hoy en día.

Este programa de intervención en IE está pensado para ser aplicado en alumnado de ciclos de FP, a través del cual, los alumnos puedan desarrollar sus características personales, habilidades y que esto, a su vez, les sirva para desarrollarse profesionalmente, hecho muy importante, sobre todo en alumnado de esta especialidad académica, puesto que tendrán una inserción laboral más inminente que el resto de alumnado, como podría ser el de Bachillerato o E.S.O. Este tipo de programa en el que se trabajaría la IE, “une el conocimiento académico a un conjunto específico de habilidades importantes para el logro escolar, familiar y comunitario en los lugares de trabajo y en la vida en general” (Maurice, 2003, p. 11).

El interés por este tipo de educación integral surgió de la necesidad que tenemos las personas en desarrollar estas habilidades de Inteligencia Emocional a lo largo de nuestras vidas y de las que tan faltas está la sociedad de hoy en día. Aún resulta más extraño este hecho cuando nos fijamos por ejemplo en la demanda laboral actual. De acuerdo con diferentes estudios, se puede afirmar que, “cada vez más, en el ámbito profesional, las competencias socio-personales toman mayor relevancia” (Bisquerra, y Pérez, 2007, p. 4). O como bien explica el psicólogo de las organizaciones Jonathan García-Allen: La época en que los procesos de selección de personal se basaban en la experiencia laboral y los conocimientos técnicos ha terminado. Actualmente, los empleadores tienen otros métodos de reclutamiento de personal y los aspectos que se requieren de los candidatos son aquellos más relacionados con la Inteligencia Emocional. Como por ejemplo, las habilidades interpersonales y la gestión de las emociones. Esta creciente relevancia del aspecto emocional en el trabajo viene motivada por la tendencia a la tercerización de la

economía en los países occidentales, en que el intercambio económico está mediado por la confianza entre ambos agentes (García-Allen, 2018).

Otro dato de peso que afirma que en las organizaciones, cada vez más, se buscan profesionales con habilidades y competencias desarrolladas en IE, es el que se muestra mediante el informe anual de la Guía Hays (publicación anual que detalla la situación del mercado laboral en España). En esta guía se concluye que, en cuanto al Mercado Laboral en España en el año 2018, la última tendencia en Recursos Humanos es buscar a profesionales cuya inteligencia emocional sea elevada.

Además, mi interés por el comportamiento humano y la observación de los hechos cotidianos a nuestro alrededor, apoyan que las empresas busquen este tipo de perfil laboral. Únicamente hace falta fijarse en todos los aspectos positivos que conseguimos las personas o se nos permite conseguir mediante el uso de la IE, como el hecho por ejemplo, de desenvolvemos mejor laboral y socialmente y ascender de categoría, o incluso ser aceptados en un puesto de trabajo antes que cualquier otro candidato. Todo ello se conseguiría a través de la comprensión del otro y el entrenamiento en conseguir unas competencias o habilidades socio-emocionales.

2.2 Objetivos del TFM

Siempre nos han querido formar para que incrementemos nuestros aspectos intelectuales y físicos, pero no tanto los anímicos, por los que se ha empezado a despertar interés sobre todo en las dos últimas décadas. Estos aspectos anímicos son necesarios puesto que están implicados en el funcionamiento laboral y personal adecuado, y se sabe que se pueden fortalecer o mejorar mediante la IE.

Unos aspectos que también formarían parte de algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible “ODS” que incluyen las Naciones Unidas en su “PNUD” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), y que defienden un concepto de sociedad y por tanto de educación, distinto a los modelos tradicionales. Una sociedad que esté basada en la

igualdad (objetivo nº 5), trabajo decente y crecimiento económico (objetivo nº 8) o incluso la innovación (objetivo 9). Objetivos que se alcanzarían a través de la aplicación efectiva de la IE en las aulas.

Así pues, por un lado pretendo como **objetivo general de mi TFM:**

- Elaborar una propuesta de programa de intervención sobre Inteligencia Emocional en las aulas, que estará incluido en el PEC (Proyecto Educativo de Centro) y puede desarrollar o adaptar específicamente cada Departamento Didáctico del Centro y concretamente, cada tutor o tutora del curso.

A su vez, la finalidad del programa de intervención es mejorar estos aspectos transpersonales comentados anteriormente y tener un marco de referencia desde el que actuar para poder desarrollarlos:

1. A nivel grupal en sesiones tutorizadas o incluso en las clases diarias.
2. A nivel intrapersonal (para los propios alumnos y alumnas).
3. A nivel interpersonal (lo trabajarán con sus compañeros y compañeras en el aula).

Dado que, como hemos comentado, se viene sabiendo que el futuro de las empresas y el futuro laboral cada vez más, se encuentran en el valor de las personas que trabajan en los puestos y no únicamente en la prestación de sus servicios, entendidos como meros trámites de servicio-pago. A través de la IE (y de este programa) se podría sensibilizar a los alumnos y alumnas y fomentar un desarrollo más completo (cognitivo y humanista) del ser humano para que esté mejor preparado en los ámbitos personales de la vida y con ello, se encuentre y sienta seguro también en otros, como sería el ámbito profesional.

Por otro lado, pretendo conseguir a largo plazo con este TFM y este programa **objetivos más específicos** y relacionados directamente con el buen manejo de la IE, que se observarían y revisarían con cierta periodicidad a lo largo del curso, como:

- Desarrollar actividades ejemplificadoras sobre los diferentes aspectos que trata la IE (en concreto actividades sobre la Regulación de las emociones, las cuales estarían desarrolladas durante mi estancia en prácticas en el I.E.S), como

introducción de este aprendizaje y como innovación educativa en el centro.

- Trabajar, mediante estas actividades, los valores y habilidades sociales que se pretenden alcanzar con la IE.
- Proporcionar un cuestionario que sirva como medida del desarrollo del aprendizaje en IE y como punto de partida para ver en qué orden cronológico deben trabajarse estos aspectos de la IE.
- Elaborar las conclusiones y propuestas de mejora tras la investigación-acción llevada a cabo.

2.3 Metodología

El enfoque seguido para elaborar dicho programa sobre IE ha sido el modelo de Investigación-acción propuesto por Kurt Lewin.

Para desarrollar dicha propuesta y aplicación parcial del programa (debido a que la acción solo fue implementada en las aulas de Formación y Orientación Laboral, y durante un corto periodo de tiempo, y para ser efectiva pienso que debería desarrollarse como mínimo a lo largo del año y, en las demás clases y especialidades para poder comparar los resultados obtenidos) primeramente, se estableció una toma de contacto con el tutor, tan necesaria para plasmar el contenido a tratar e iniciar los pasos del TFM. Sobre todo, se decidió cómo se iba a elaborar el cuestionario que serviría como instrumento de evaluación inicial dentro del proceso de investigación-acción.

El siguiente paso de mi propuesta de intervención, consistió en planificar de qué manera irían orientadas las actividades del programa de intervención (duración de las sesiones, período en el que se impartirían, en qué clases o si se haría en tutorías...etc).

Se decidió pues, que fuese una propuesta de programa anual, que se trabajaría mediante actividades planteadas a partir de los apartados del cuestionario empleado en este TFM.

Este programa anual se desarrollaría en amplitud a lo largo de los tres trimestres, y a conveniencia de los tutores o profesores. De modo que la duración práctica y propuesta de actividades efectivas y realizadas por mí, serían únicamente las de mi estancia en el

centro. Las actividades estarían enfocadas a trabajar aquel apartado de IE considerado como más urgente a tratar. Dicho esto, no hay que olvidar que en este programa anual del presente TFM se promueven además una serie de actividades que podrían servir como modelo dentro de cada apartado sobre IE, a trabajar por los tutores o tutoras. Estas actividades se realizarán en las aulas o no, según el propio punto de vista de los tutores o tutoras, y tras ver si podrían funcionar en sus aulas o si motivarían realmente a sus alumnos y alumnas.

La aplicación de este programa en base al cuestionario, está pensada como programa anual porque la adquisición de IE no se consigue efectivamente a corto plazo ni en los alumnos y alumnas, ni en los responsables de llevar a cabo este entrenamiento. Como bien defiende el doctor y profesor en psicología J. Elias (2003, p.33): “también lleva su tiempo entrenar al personal en cuanto al desarrollo socio-emocional de los niños, el modelo y la práctica de métodos de enseñanza eficaces, la enseñanza multi-modal, la asesoría regular y la retroalimentación constructiva de sus colegas.”

3.Marco teórico

3.1 Estado de la cuestión

3.1.1 Relevancia del concepto de IE, necesidad y nivel de implantación en las aulas

La IE cada vez está más en uso y con motivos justificados, puesto que las emociones influyen en nuestra manera de pensar y de comportarnos, lo cual implica que una mala regulación de estas puede acarrear unas deficiencias o fallos cognitivos y conductuales. Solo hay que observar cómo funciona el ámbito de la educación en estos tiempos para comprobar cómo afectan estas carencias de regulación emocional tanto a alumnos como a profesores. Lo que se ve traducido en: problemas de comportamiento, falta de motivación por aprender, apatía, etc, por parte de las y los alumnos, y una importante

fuentes de estrés que afectan al rendimiento laboral de los profesores y profesoras.

Así pues, que una persona tenga un mal comportamiento, en la mayoría de casos, no significa que se deba a una actividad mental patológica, sino que, por el contrario, tal y como se había comentado, se origina en una mala comprensión y regulación de las emociones propias.

Como profesores interesados en las mejoras educativas, debemos aprovechar el conocimiento que está a nuestro alcance sobre la educación emocional y emplearlo en nuestro beneficio y en el de nuestros alumnos, para evitar todo ello. Puesto que, como es sabido, las emociones pueden convertirse en poderosos reforzadores primarios apetitivos (también aversivos) que mantengan o modifiquen, no sólo comportamientos, sino además cogniciones como las que están implicadas en la IE (Mestre y Palmero, 2004). Siguiendo este hilo, cabe decir que, también se precisa pues, una formación profesional que instruya a los docentes en IE y que permita que sean los transmisores de ese conocimiento y posterior aplicación.

El problema es que, en líneas generales, hay un sentimiento de falta de formación para aplicar la IE en las aulas, de manera especial en los Ciclos de FP, que posiblemente sea debido a la falta de unanimidad en la concreción de los instrumentos a adoptar o de la teoría sobre IE a la que acogerse. Así como, una deficiencia real para su aplicación por parte de los órganos responsables de la coordinación docente. Tal y como expresa, Gerardo Fernández, inspector de Educación y profesor tutor del centro asociado de la UNED (2016): “La inteligencia emocional está en un tercer y cuarto plano. Los centros educativos tienen que trabajar estos temas, aunque sea de forma subsidiaria. La situación es precaria y hay que ir avanzado más por parte del profesorado, pero necesitan formación, porque hay una carencia abismal de ella. Los responsables no son ellos, sino el ministerio, que debería regularlo y hacer un esfuerzo por ello.” (p.1) De tal modo que, urge la formación de los docentes porque si sabemos o aprendemos a regular nuestras emociones y ayudamos a que los demás lo hagan, se evitarán tanto estos actos negativos de los que hablábamos al inicio del punto, como sus pensamientos y estados asociados, lo cual resultará muy beneficioso en nuestras vidas y en la de nuestros alumnos. Lo que a

la vez, les permitirá estar más preparados para la demanda laboral actual.

Otro efecto beneficioso es que, al trabajar estos aspectos de IE en las aulas, habrá un mejor trato de escucha hacia el otro, por lo que entre profesor y alumno se establecerá colateralmente un vínculo mayor, y sobre todo en relación con lo que nos atañe en este trabajo, es que les servirá a estos últimos a la hora de comunicarse, cuando se enfrenten a las demandas de las relaciones sociales dentro del ámbito profesional.

También cabe señalar que, el interés por los programas de intervención sobre IE en el ámbito educativo ha ido en aumento durante los últimos años en primaria y en secundaria, pero no así en ciclos de FP. Imagino que, tal y como se ha comentado, el tema es relativamente nuevo, y se están barajando todavía maneras de aplicar y de impartir la IE, así como, de generar un instrumento final que tenga una consolidada fiabilidad y validez. Sin embargo, si existen algunas líneas de acción o de propuesta de acción, que promoverían la IE en las aulas desde hace tiempo, aunque este hecho no sea todavía visible en la práctica. Como por ejemplo, las que impulsó y pretende la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, a través del informe presidido por Jacques Delors para la UNESCO (1996) y que sostiene que:

“La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser:

1. Aprender a conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
2. Aprender a hacer, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

3. Aprender a vivir juntos, desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
4. Aprender a ser, para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar...”(p.34)

Defendiendo pues los puntos expuestos y siguiendo en la misma línea, con este TFM, al trabajar la IE en las aulas, los alumnos y todo el sistema educativo conseguirían formar parte de esta era flexible y cambiante de la educación y que Delors y la Comisión Internacional sostienen y apoyan en líneas generales. Y es que, de acuerdo a lo que ellos afirman: “mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas” (Delors, 1996, p. 34).

El propósito final pues, de esta importancia de promover la IE en las aulas, sería el poder conseguir formar a personas con talento, que sean responsables, perseverantes, que sepan lo que quieren y sean capaces de desarrollarse con su entorno, en esta era cambiante, para conseguirlo. Como diría Goleman, alumnos y alumnas que en su entorno laboral consiguiesen ser esos trabajadores “estrella” con capacidades y competencias para desarrollar dicho talento socio-emocional.

3.1.2 Breve reconstrucción histórica

Pero el valor positivo de trabajar la IE no siempre ha estado presente. Hasta hace relativamente poco se ha interpretado que cuando una persona puntuaba alto en el Cociente Intelectual (IQ) se podía deducir que tendría éxito en la vida, dejando de lado

estos aspectos transpersonales y emocionales de suma importancia y que también completan y contribuyen en gran medida o incluso más, al éxito profesional y personal.

Tal y como ya defendía Howard Gardner en su teoría de las Inteligencias Múltiples, Catell con su diferenciación entre la Inteligencia fluida y la cristalizada, o Daniel Goleman con su popularizado libro: “La Inteligencia Emocional”, existe mucho más allá de la inteligencia práctica y numérica, o cognitiva.

Podríamos situar el interés creciente por la educación emocional a finales del siglo XX. Una muestra de ello es que, partir de finales de los noventa, en España, se van multiplicando las publicaciones sobre educación emocional en castellano, se crea en la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Barcelona en 1999, una asignatura de libre elección sobre Educación emocional, y otra de doctorado a partir de 1998, a raíz de la cual se inician diversas tesis doctorales. También en 2002 se inicia el primer Postgrado en Educación Emocional.

Así pues, la IE desde los años 90 hasta la fecha, sigue siendo un tema que se encuentra en ebullición, y en constante cambio y desarrollo. Esto también se vería reflejado en el hecho de que, a pesar de los esfuerzos por aunar el concepto de IE y trabajarlo en las aulas, lo único que se ha conseguido aceptar es que no se llega a un total acuerdo de este.

Es un constructo que ha ido forjándose a lo largo del tiempo y tras lo investigado, como es de imaginar, la Inteligencia Emocional es entendida de distintas maneras según el autor que la describe y defiende. Para que hubiese esta creación del constructo de IE, a lo largo de la historia, tuvieron que contribuir distintos autores e instituciones importantes como:

1. En **1920 Thorndike** desarrolló la Inteligencia Social, quién la definió como la habilidad para comprender y dirigir o motivar a los hombres y a las mujeres, muchachos y muchachas, y actuar de manera sabia en las relaciones humanas. Además entendía otros dos tipos de inteligencias: la abstracta, como habilidad para manejar ideas- y la mecánica- habilidad para entender y manejar objetos.
2. El primer uso del término inteligencia emocional generalmente se atribuye a

Wayne Payne (1986), citado en su tesis doctoral "*Un estudio de las emociones: El desarrollo de la inteligencia emocional*".

3. Sin embargo, el término "inteligencia emocional" había aparecido antes en textos de **Leuner (1966)**.

4. **Howard Gardner** ya en su *Teoría de Inteligencias Múltiples (1983)* nombró la inteligencia interpersonal y la intrapersonal como una capacidad, que por lo tanto se puede desarrollar. Teoría en la que se basaría más tarde Goleman, quien acuñó el término.

5. **Greenspan** también presentó en **1989** un modelo de IE.

6. Seguidamente a Greenspan, y donde apareció por primera vez desarrollado, fue en un artículo titulado *Emotional Intelligence* por **Salovey y Mayer (1990)**.

7. En **1994** se fundó el **CASEL** (Consortium for the Advancement of Social and Emotional Learning) con objeto de potenciar y difundir la educación emocional y social "**SEL**" (Social and Emotional Learning) en todo el mundo.

8. Tras el célebre libro de **Daniel Goleman** sobre "*Inteligencia Emocional*" en **1995** surgieron numerosas publicaciones que hicieron este término muy popular.

9. Además, el **Dr. Gallego** llevó a cabo una amplia y rigurosa investigación, fruto de la cual nació el libro "*Implicaciones educativas de la Inteligencia Emocional*", (Gallego, Alonso, Cruz y Lizama, **1999**).

10. **Alejandro Vega**, un joven malagueño nacido en 1983, traslada en **2010** el mundo de las emociones hasta las más altas cotas de la sociedad, En su libro "*Dicedir saber vivir*".

También podríamos destacar otros autores que han aportado notablemente al estudio y desarrollo de la IE, como serían: Caruso, Elias, Tobias, Friedlander, Lantieri, Bracket, Bisquerra, Steven, E., Boyatzis, Covey, Graczyk, Payton, Saarni, Antonio Vallés Arándiga, Beltrán y Pérez, etc

3.1.3 Aproximaciones de varios autores

A pesar de lo comentado sobre el hecho de que resulta muy difícil a día de hoy confeccionar un instrumento de evaluación cien por cien fiable y válido, y que reúna todos los aspectos que se consideran importantes para trabajar y educar en IE, y la dificultad de quedarnos únicamente con una propuesta sobre IE, es necesario hacerlo para que la teoría y las investigaciones vayan avanzando.

De tal modo que, para este TFM también se ha requerido esta investigación previa sobre el concepto de IE ,y la propuesta de algunos autores para la posterior confección del cuestionario y la fase de implementación de las actividades durante las prácticas. Por esta razón, antes que nada, se ha construido una tabla con algunos de los autores que opino, son más relevantes para dicho constructo, la cual recoge los aspectos de la IE considerados importantes según el autor que la describe. De este modo, es más sencillo resumir visual y conceptualmente, la información sobre los apartados de la IE que se deberían trabajar en la educación y englobarlos en el citado cuestionario final:

Salovey y Mayer	Howard Gardner	Daniel Goleman	Rafael Bisquerra	Reuven Bar-on
Percepción, valoración y expresión de las emociones	Lingüística (o verbal-lingüística)	Conocimiento de uno mismo (o autoconciencia)	Conciencia Emocional (la propia y la de los demás)	Intrapersonal (autoreconocimiento, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y autoactualización)
Facilitación emocional del	Lógico-	Manejo de las emociones (o	Regulación emocional	Interpersonal (empatía, responsabilidad social y

pensamiento	matemática	autorregulación)		establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias)
Comprensión de las emociones (en las relaciones interpersonales)	Viso-espacial	Motivación	Autonomía emocional	Manejo del estrés (tolerancia al estrés y control de impulsos)
Regulación reflexiva de las emociones (en uno mismo y en otros)	Corporal (o kinestésica)	Conciencia social (o empatía y reconocimiento de las emociones de los demás)	Competencia social	Adaptabilidad (chequeo de realidad, flexibilidad y resolución de problemas)
	Musical (o rítmica)	Regulación de las relaciones interpersonales (establecer relaciones)	Competencias para la vida y el bienestar (para sí mismo y para los demás)	Humor (optimismo o felicidad)
	Interpersonal (o social)			
	Naturalista			

Tabla 1. Fuente: elaboración propia a partir de diversos autores.

Así, tras el análisis de las distintas propuestas de diversos autores, se decidió trabajar la IE en las aulas mediante las definiciones de tres en concreto, que describo a continuación:

3.1.4 Definiciones

Siendo definido el término de Inteligencia Emocional como: “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” (Daniel Goleman, 1998, pg. 196). O tal y como expresaban Salovey y Mayer (2007): La Inteligencia Emocional (IE) hace referencia a los procesos implicados en el reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros para resolver problemas y regular la propia conducta. Desde esta orientación, por un lado, la IE hace referencia a la capacidad de una persona para razonar sobre las emociones y, por otro lado, procesar la información emocional para aumentar dicho razonamiento.

Estos autores mantienen distintos puntos de vista sobre el origen y la aproximación conceptual de la IE en las personas. Y aunque disciernen en ello, para reflejar la realidad, es justo decir que Goleman se basó en el constructo propuesto por Salovey y Mayer para desarrollar el suyo.

Esta aproximación conceptual de IE, es entendida de distinto modo porque, como defienden Pablo Fernández Berrocal y Natalio Extremera Pacheco (2005):

- Por un lado se entiende como un modelo de habilidad, el cual está basado en el procesamiento de la información recibida (aproximación conceptual de Mayer, Salovey y Caruso). En este caso se concibe la IE como una inteligencia genuina basada en el uso adaptativo de las emociones y su aplicación a nuestro pensamiento.
- Por otro lado, se entiende como modelo mixto. Esta aproximación es de una visión muy amplia y concibe la IE como una síntesis de rasgos estables de personalidad, competencias socio-emocionales, aspectos motivacionales y diversas habilidades cognitivas . (aproximación conceptual de Bar-on y Goleman).

Ambas aproximaciones conceptuales me sirvieron en su momento, para decidirme y orientar la metodología y las principales habilidades socio-emocionales que iba a trabajar posteriormente en el programa anual propuesto. Eligiendo así, la aproximación que propone Goleman (y Bar-on), puesto que como él, opino que hay una serie de rasgos que conforman la base de la personalidad, pero que las competencias socio-emocionales pueden integrarse y desarrollarse con la práctica y a lo largo de la vida. Componentes y competencias socio-emocionales tales como: el optimismo, la asertividad o la empatía (propuestas, las dos primeras, en la aproximación de Bar-on).

Además Goleman se diferencia de otros modelos mixtos, como sería el de Bar-on, porque él pretende alcanzar el pronóstico de la excelencia laboral, fijándose en los aspectos que distinguen a aquellos que tienen IE, del resto. En mi caso, con este TFM pretendo pues, que los alumnos alcancen esta mejora en IE para ser más próximos a la posibilidad de ser el trabajador excelente que proponía Goleman.

3.1.5 Principales habilidades socio-emocionales y diferentes propuestas

Algunos autores e instituciones han realizado además, diversas investigaciones y han mostrado su propia visión del significado de los aspectos que se deberían de trabajar o llevar a la práctica en cuanto a IE se refiere. Como es el caso de la importante organización “Colaboración para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional (CASEL)”, que para la aplicación de la IE y su desarrollo, ha extraído como resultado la concreción de algunas habilidades socio-emocionales que subrayan el desempeño eficaz de una amplia gama de roles y tareas de vida y que se podrían emplear en las aulas.

Para ello, CASEL partió de una investigación extensa, en la que se incluía el análisis del funcionamiento cerebral y los métodos de aprendizaje y enseñanza. Finalmente, esta organización (“CASEL”), concluyó que existían unas habilidades consideradas imprescindibles para el aprendizaje académico y socio-emocional, que son:

Conózcase a sí mismo y a los demás:

- Identifique los sentimientos: reconozca y clasifique los sentimientos propios.
- Sea responsable: haga conciencia de la obligación por asumir conductas éticas, seguras y legales.
- Reconozca las fortalezas: identifique y cultive sus cualidades positivas.

Tome decisiones responsables:

- Maneje las emociones: regule los sentimientos, a fin de que sean útiles, en vez de que sean un obstáculo para el manejo de situaciones.
- Entienda las situaciones: comprenda con exactitud las circunstancias de cada uno.
- Fije objetivos y planes: establezca y trabaje por el logro de resultados de corto y mediano plazos.
- Resuelva problemas con creatividad: comprométase con un proceso creativo y disciplinado para explorar posibles alternativas que conduzcan a una acción responsable y enfocada en objetivos, además de superar obstáculos para concluir planes.

Preocúpese por los demás:

- Muestre empatía: identifique y comprenda el pensamiento y los sentimientos de los demás.
- Respete a los demás: ellos merecen ser tratados con amabilidad y empatía como parte de la humanidad a la que todos pertenecemos.
- Reconozca la diversidad: entender que el individuo y las diferencias de grupo se complementan y dan fortaleza y adaptación en el mundo que nos rodea.

Sepa cómo actuar:

- Comuníquese con eficacia: utilice habilidades verbales y no verbales para expresarse y promueva intercambios eficaces con los demás.
- Construya relaciones: establezca y mantenga lazos saludables y gratificantes con individuos y con grupos.
- Negocie con justicia: logre resoluciones recíprocamente satisfactorias a los conflictos al atender las necesidades de todos los involucrados.

- Rechace provocaciones: transmita y lleve a cabo una decisión con eficacia y evite involucrarse en conductas no deseadas, poco seguras o poco éticas.
- Pida ayuda: identifique necesidades y busque la asistencia y el apoyo apropiados para satisfacerlas y alcanzar objetivos.
- Actúe con ética: utilice una serie de principios o estándares derivados del reconocimiento de códigos legales/profesionales, o sistemas basados en principios de conducta morales o de fe para guiar sus decisiones.

Por otra parte, Goleman en su teoría conjunta con Cary Cherniss (The Emotionally Intelligence Workplace. Cary Cherniss y Daniel Goleman, 2001, p. 77) propone que la IE engloba:

- **La comprensión de uno mismo (Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones) o “conocimiento de uno mismo”:**

Conciencia emocional (reconocer las propias emociones y sus efectos), **Valoración adecuada de uno mismo** (conocer las propias debilidades y fortalezas) y **Confianza en uno mismo** (seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades).

- **La comprensión de otros (tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan) o “comprensión social”:**

Empatía (conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas) , **Orientación hacia el servicio** (anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de otros) y **Comprensión de los demás** (tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan).

- **La gestión de uno mismo:**

Autocontrol (capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos), **Integridad** (asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal) ,**Responsabilidad**, **Adaptabilidad** (flexibilidad para afrontar los cambios),

Motivación de logro (esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia. Integra el optimismo) e **Iniciativa** (Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión. Incluye la innovación).

- **La gestión de otros o “gestión de las relaciones”**: **Desarrollo de los demás**, **Influencia** (Utilizar tácticas de persuasión eficaces), **Comunicación**, **Liderazgo**(Inspirar y dirigir a grupos y personas. También incluye compromiso organizativo), **Catalización del cambio** (Iniciar o dirigir los cambios), **Resolución de conflictos** (Capacidad de negociar y resolver conflictos), **Desarrollo de relaciones**, y **Colaboración** (Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común) y **Trabajo en equipo** (Ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas).

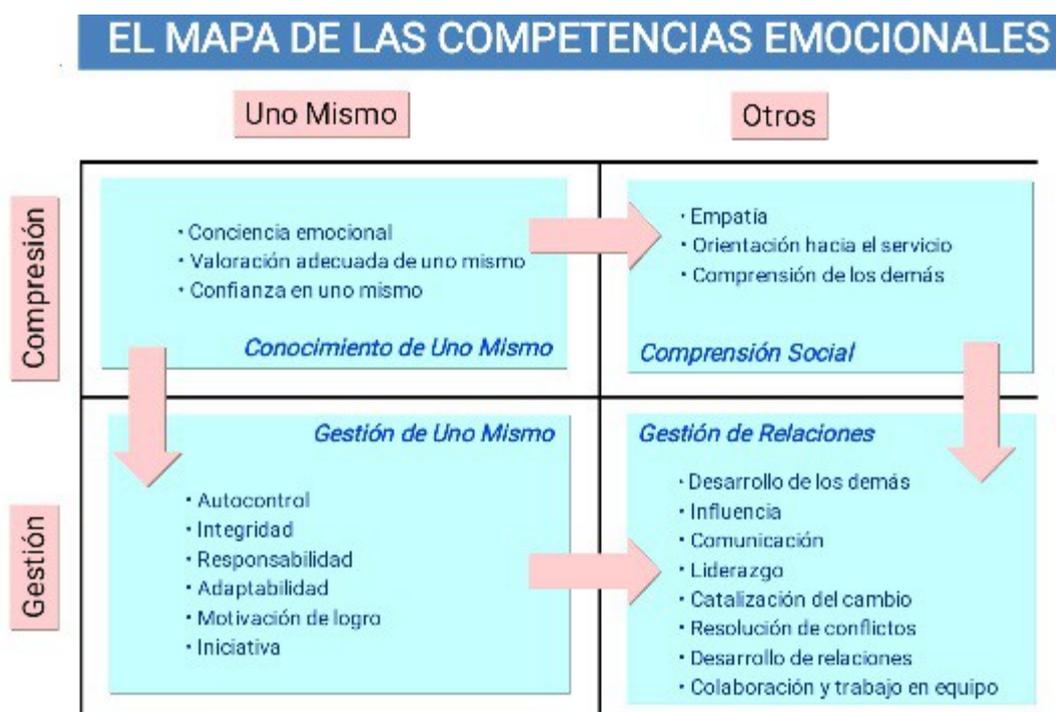


Figura 1. Fuente: “The emotionally Intelligence Workplace. Cary Cherniss y Daniel Goleman (2001)”.

3.1.6 Medición (instrumento)

En la actualidad, existen dos modos para medir la IE. Mediante:

1. Auto-informes (existen gran variedad de ellos y son más utilizados para los modelos mixtos) o técnicas cualitativas.
2. Cuestionarios. En concreto, se destaca uno. El denominado Mayer, Salovey y Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) y construido por estos autores, que mide las capacidades o habilidades, y por tanto, las aptitudes de los participantes. Tiene una versión para adultos y otra para adolescentes. Está considerado hasta el momento presente, entre los más fiables y válidos a nivel internacional.

Tal y como sostienen Extremera y Fernández Berrocal (2004): “Los auto-informes son una herramienta más subjetiva y menos directa de evaluación de nuestro nivel de IE, más bien evalúan la percepción de nuestra IE. Por contra, las medidas de habilidad realizan una evaluación más objetiva de destrezas emocionales y están menos sesgadas por nuestra capacidad de introspección y memoria. A pesar de ello, algunos autores puntualizan la capacidad potencial del MEIS y el MSCEIT para evaluar nuestra habilidad en IE, afirmando que mas bien evalúan el conocimiento de las estrategias emocionales efectivas para manejar diferentes situaciones y no la capacidad o habilidad actual para implementar esas estrategias en la vida cotidiana (Lopes, Coté y Salovey, en prensa). No obstante, ambas evaluaciones son necesarias ya que, incluso de forma independiente, son buenos predictores de los niveles de adaptación de las personas a distintas contingencias de la vida (p.70)”.

4. Objetivos y Metodología

Mediante el desarrollo del programa de intervención y sus correspondientes actividades, pretendo que se tenga un marco de referencia desde el que actuar en las aulas de FP. Para mejorar con ello, los aspectos transpersonales tan básicos para la demanda laboral actual, y que promueve y engloba la IE. Como serían por ejemplo: el autoconocimiento emocional y la reflexión, la gestión de uno mismo mediante la regulación de sus emociones, la comprensión de los demás a través de la empatía, la gestión de las relaciones ,y por tanto, el uso de una comunicación asertiva, el trabajo en equipo, etc. Tanto a nivel grupal e interpersonal, como a nivel intrapersonal.

Por un lado, el enfoque empleado para el desarrollo de dicho programa de intervención y TFM, ha sido el de investigación-acción propuesto por Kurt Lewin.

Se ha elegido este enfoque de trabajo porque es un enfoque para el estudio de la realidad social. Yuni y Urbano (2005) refieren que “la Investigación-acción se enmarca en un modelo de investigación de mayor compromiso con los cambios sociales, por cuanto se fundamenta en una posición respecto al valor intrínseco que posee el conocimiento de la propia práctica y de las maneras personales de interpretar la realidad para que los propios actores puedan comprometerse en procesos de cambio personal y organizacional” (p. 138-139).

Es un enfoque cualitativo en sus orígenes, sobre los años 40. Los tres ápices del triángulo que lo conforman son: investigación-acción-formación. Como señala Dick (2005), “una de las diferencias básicas entre investigación acción y otras formas de investigación es la exigencia de cambio real como consecuencia de su accionar; lo que no ocurre con otras estrategias investigadoras”(p.176).

Según Yuni y Urbano (2005), toda metodología de investigación-acción en un contexto educativo debería incluir las siguientes fases y momentos:

1. Preparación o diagnóstica-reflexiva sobre la situación problema
2. Construcción del Plan de acción
3. Transformación

Fundamentalmente, este enfoque se estructura en ciclos de investigación en espiral, donde la reflexión es la base para la acción.

Por otro lado, dentro de este enfoque, se pueden adoptar distintas metodologías. En este caso, para la propuesta de las actividades, se ha empleado la metodología participativa y activa (con su posterior reflexión) y también la comunicación persuasiva, porque el desarrollo de la auto-reflexión y de las habilidades cognitivas, vienen a contribuir en el proceso de autorregulación emocional. Y lograr este equilibrio o autorregulación, bien regulando la intensidad emocional y su expresión, bien mediante procesos de síntesis automáticos, o mediante la reflexión consciente, constituye la meta última y la sabiduría (Greenberg y Paivio, 2000).

5. Desarrollo e implementación del programa de alfabetización emocional

5.1 Preparación o diagnóstica-reflexiva, descripción del grupo, y recogida y análisis de datos

Tal y como se ha comentado con anterioridad, el problema visible en las aulas durante mis prácticas en el I.E.S Matilde Salvador, ha sido el de falta de Inteligencia Emocional. Lo cual se reflejaba en algunos aspectos de los alumnos y alumnas de los grupos específicos de FP a los que impartí el módulo de FOL (Formación y Orientación Laboral). Un grupo total de 48 personas (23 alumnos y alumnas de Ciclo Formativo Superior de Laboratorio, y 25 alumnos y alumnas de Ciclo Formativo Medio de Farmacia).

Esto ha sido visible gracias a los instrumentos de recogida de datos empleados, tanto cualitativos como cuantitativos.

La recogida de datos cualitativa se ha llevado a cabo mediante:

1. Entrevista inicial con la supervisora de las prácticas, a partir de la que tal y como

- esperaba, se confirmó que a los alumnos y alumnas les costaba expresarse intencionadamente, con claridad y de una forma adecuada con sus iguales o con superiores, lo cual confirma que existe una mala regulación socio-emocional.
2. Observación de este hecho durante las prácticas. Realizada mediante el análisis de los comportamientos, las actitudes, las interacciones y los acontecimientos producidos por las alumnas y los alumnos.
 3. Estudio del caso sobre los grupos analizados y entrevista. Mediante el que tras informarles sobre el objeto de la investigación llevada a cabo por mi, y plantearles si esta problemática era cierta, ellos mismos lo afirmaron con sus respuestas a las preguntas abiertas que les formulé, donde únicamente un 25% de alumnos y alumnas sabían qué era la IE y conocían algún aspecto concreto de este tipo de inteligencia.

Por otro lado, como método de recogida de datos cuantitativos, se empleó el cuestionario construido que he nombrado en otros puntos anteriores.

Para la construcción de este cuestionario, se decidió utilizar algunos ítems de dos escalas existentes:

- La **escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law: WLEIS; Wong y Law, 2002**. Para elaborar esta escala, los autores utilizaron la definición de Davies et al. (1998). Esta escala conforma los actuales ítems 1-16 del cuestionario.
- La **escala sobre auto-reflexión y conocimiento de uno mismo de Aukes et al., 2007** (actuales ítems 17-20).

Finalmente, añadí un apartado de construcción propia considerado importante para la evaluación ,y que medía la Gestión de las relaciones(ítems 21-25).

Con este cuestionario resultante, se pretendía observar en qué aspectos de la Inteligencia Emocional flaqueaban más los alumnos en su mayoría y, a partir de esta necesidad, el programa se iría adaptando al curso académico para ver en qué orden se trabajarían los apartados sobre IE del cuestionario.

Se pensó que durante mis prácticas, se podría desarrollar efectivamente un único apartado y que sería el que fijaríamos en principio como objetivo y como el primero a

tratar vista la necesidad primordial, aunque el programa se desarrollase a lo largo del curso académico a razón de dos apartados por trimestre y según las necesidades observadas.

Para saber este grado de necesidad a trabajar, se empleó una escala Likert de 5 niveles, con la que mediríamos cómo de desarrollados estaban dichos apartados y por cuál de los seis que tenía el cuestionario sobre IE empezaríamos a desarrollar la programación de las actividades.

El resultado de este análisis cuantitativo se muestra en los gráficos siguientes:

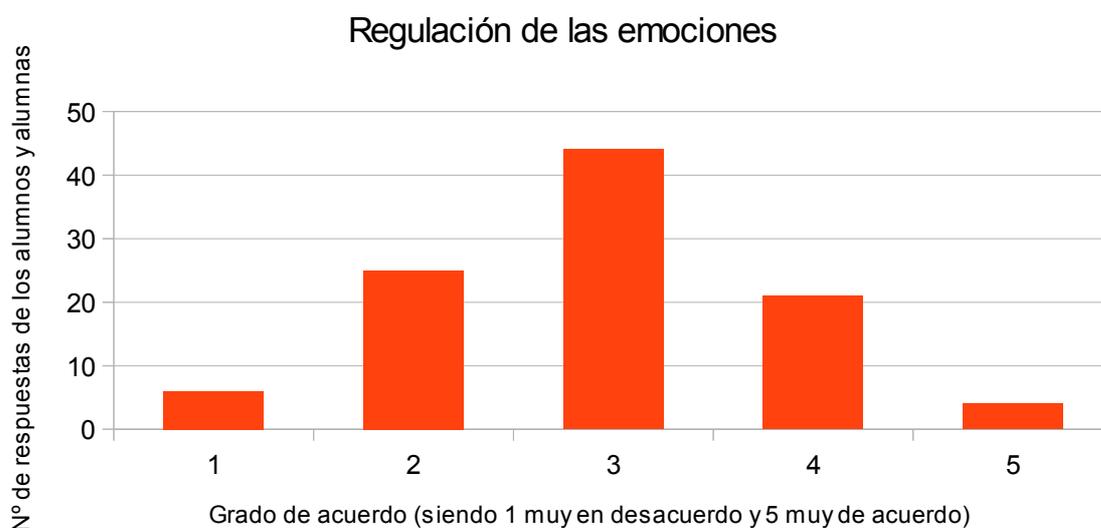


Figura 2. Gráfico sobre el apartado de Regulación de las emociones para la clase de Técnico en Farmacia. Fuente: elaboración propia.

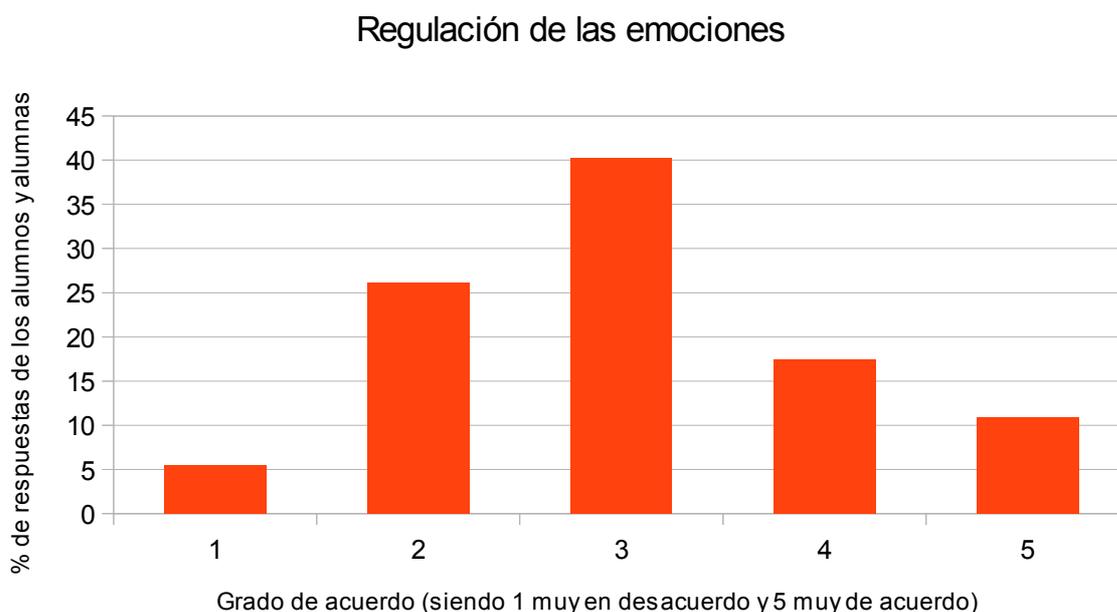


Figura 3. Gráfico sobre el apartado de Regulación de las emociones para la clase de Técnico Superior en Laboratorio. Fuente: elaboración propia.

De modo que, comparando los datos obtenidos, vemos que el apartado de IE menos desarrollado por los alumnos de ambos ciclos de FP fue el de la de Regulación de las emociones. Esto se observa porque el porcentaje de respuestas más bajo de los alumnos y alumnas, corresponde a la puntuación 4 y 5 de la escala Likert y el porcentaje de respuestas mayoritarias se sitúa en la puntuación de 3 e inferiores. Reflejando el grado de acuerdo con los apartados ,y el conocimiento o habilidad de cada uno de ellos. Siendo:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

5.2 Construcción del plan de acción

Para llevar a cabo este programa, se planificó pues, que el primer apartado a tratar sería el de Regulación de las emociones, aunque se desarrollarían dos apartados por trimestre. El plan de acción y el modo en que se empezaría a impartir la programación, sería:

1. Inicialmente, como se ha comentado, por las dos necesidades más urgentes a tratar en cuanto a IE se refiere, esto es, se empezaría por los dos apartados del cuestionario sobre IE en los que los alumnos y alumnas obtuvieron puntuaciones más bajas en cuanto a grado de acuerdo con los ítems. Ambos apartados se desarrollarían durante el primer trimestre del curso académico. En este caso, llegué a desarrollar las actividades de un apartado del cuestionario y el proceso se inició durante el último trimestre, dado que fue cuando realicé las prácticas.

El apartado por el que empecé a impartir la programación, fue el de Regulación de las emociones. Además de ser la necesidad primordial, de esta manera, también conseguimos captar la atención de los alumnos y alumnas para que se involucren internamente con la puesta en práctica de la programación de IE. Acto necesario para que esta iniciativa sea importante personalmente y los alumnos y alumnas se comprometan con ello (*ego-involvement*), porque está demostrado que la simple asociación como tal no es efectiva si no es de este modo. Si reflejamos que empezamos este proyecto por la parte que más les interesa o les hace falta trabajar a los alumnos y alumnas, ellos también perciben ese feed-back que debe de haber entre alumno-profesor.

2. Hipotéticamente, durante el segundo trimestre, trataríamos los aspectos de la IE en los que los alumnos y alumnas continúen teniendo carencias según quede reflejado en el cuestionario, observación u otras técnicas que se puedan emplear. O en aquellos apartados que los propios alumnos y alumnas manifiesten que desearían trabajar.

3. Para, finalmente en el tercer trimestre, terminar este programa de IE con las actividades de mantenimiento y /o fortalecimiento de lo aprendido sobre IE y que no habrían sido tratadas anteriormente, así como los apartados correspondientes según la planificación inicial.

Tras el análisis de los datos, el orden resultante en el que trabajaríamos los apartados sobre IE, curiosamente, era el mismo en ambos grupos y se desarrollaría de la siguiente manera:

- En primer lugar, se llevarían a cabo las actividades del primer bloque→ Regulación de las emociones y Uso de las emociones.
- En segundo lugar, las actividades para el segundo bloque→Evaluación de las emociones propias y Evaluación de las emociones de otros.
- Finalmente, las actividades para el tercer y último bloque→Auto-reflexión. Conocimiento de mí mismo y Gestión de las relaciones.

Para esta aplicación de la IE en las aulas y el desarrollo de mi TFM, me basé en la programación que se debe seguir en FOL, con el fin de encuadrar las actividades dentro de esta asignatura y relacionarlas con la práctica de la Inteligencia Emocional. Pero, la intención es que las actividades propuestas puedan ser modificadas por cada Departamento Didáctico y aplicadas en concreto al Ciclo Formativo y Módulo correspondiente que se desee.

Así pues, los Contenidos del Módulo de FOL para el Ciclo Medio de Técnico en Farmacia y parafarmacia y para el Ciclo Superior de Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico y Biomédico, según quedan regulados en los Decretos, RD: 1689/2007(BOE 17/01/2008) y RD: 771/2014 (BOE 4/10/2014), respectivamente, son:

1. La búsqueda activa de empleo
2. La Gestión del conflicto y equipos de trabajo
3. El contrato de trabajo
4. La seguridad social, empleo y desempleo
5. La evaluación de los riesgos profesionales
6. La planificación de la prevención de riesgos en la empresa
7. La aplicación de medidas de prevención y protección a la empresa

El *objetivo general* que se pretende de todas las actividades propuestas a continuación, será el de alfabetizar emocionalmente a los alumnos y alumnas, para que puedan enfrentarse de mejor modo, al mercado laboral y al mundo actual. Básicamente la alfabetización emocional se procurará que se lleve a cabo en cuanto a:

- Un mejor conocimiento de si mismos y de sus emociones.
- Un mayor control de sus propias emociones y una mayor autorregulación.
- Una comprensión y entendimiento de las emociones de los demás.
- Una mayor gestión de las relaciones interpersonales, mediante una buena comunicación.

Apartados del cuestionario sobre IE y actividades a trabajar:

Contenidos donde se imparten las actividades para los apartados del primer bloque (Regulación de las emociones y Uso de las emociones). Que correspondería al tercer trimestre del curso académico:

1. Equipos de trabajo
2. Gestión del conflicto y negociación
3. Orientación laboral

Tras pedir a los alumnos, como introducción a la práctica del programa en IE, que se informasen en líneas generales sobre el concepto de Inteligencia Emocional y sobre la aproximación de Daniel Goleman...

Actividad 1 (Sesión 2):

Mini-Role playing. Para esta actividad elegí a cuatro participantes. Uno de ellos interpretaba el papel de profesor injusto, otro le contestaba mediante un rol agresivo, otro de modo pasivo y el tercero, de modo asertivo (empleando para ello la técnica **DESC**). Se debatía posteriormente y se llegaba a la conclusión de que el rol asertivo era el mejor modo de comunicarse.

- Esta actividad duró aproximadamente 15 minutos
- Metodología: participación activa (role-playing)

Actividad 2 (Sesión 2):

(Se realizó antes de explicar la teoría sobre escucha activa y por parejas, de modo que ellos mismos llegasen a las conclusiones y a la vivencia de qué sentían como protagonistas de la experiencia, sin conocer previamente de qué trataba el tema).

Para comenzar, uno de ambos miembros de la pareja salía fuera del aula (esto es mitad grupo de la clase). Una vez fuera del aula, se le dijo a la mitad de los miembros del grupo que habían allí, que tenían que actuar con desinterés ante lo que le contará su pareja cuando entrasen en el aula y a la otra mitad del grupo, que tenían que realizar una escucha activa (atenta, interesada, acompañándola con comunicación kinésica, proxémica y paralingüística) con su pareja.

Luego se analizó cómo se habían sentido dependiendo del tipo de receptor que tenían,

(mini-debate). Se explicaron las emociones básicas y la escucha activa.

- Duración aproximada 25 minutos
- Metodología: gamificación y clarificación de valores

Actividad 4 (Sesión 4):

Se inició un Debate “Philipps 66” mediante el cual, los alumnos y alumnas, debían conversar entre ellos, interesándose sobre qué les motiva a la hora de aprender en las aulas. Y cómo podrían motivarse a sí mismos en un trabajo futuro.

- Esta actividad duró aproximadamente 30 minutos
- Metodología: participación activa

Actividad 5 (Sesiones 5 y 6):

Se les dejó un tiempo para la preparación de un caso conflictivo para que después lo interpretasen mediante un role-playing, en grupos de 5 miembros y los compañeros y compañeras tenían que adivinar el origen del conflicto, qué tipo de conflicto era según las personas afectadas, el nivel jerárquico, la materia del conflicto y sus consecuencias. Finalmente tan solo lo expusieron dos grupos, pero les sirvió para aprender que, al averiguar el origen de un conflicto, dicho conflicto desaparece.

- Esta actividad duró aproximadamente 35 minutos
- Metodología: participación activa (Role-playing)

Actividad 6 (Sesiones 8, 9 y 10):

En estas sesiones, a los alumnos y alumnas, se les comentó que iban a realizar un Role-Playing que valdría un punto de la nota final, dado que era el último ejercicio en dónde tenían que demostrar todo lo que habían aprendido sobre la detección de conflictos, la escucha activa, la comunicación empática, y correcta (mediante la asertividad), y en definitiva, dónde habían aprendido a responder de modo distinto al que estaban acostumbrados.

Se repartía a los alumnos y alumnas en grupos, y se comentaba el caso que yo les

asignaba a cada uno de estos grupos (6 grupos en total). Ellos elaboraban y trabajaban en clase el diálogo que iban a desarrollar durante la exposición del conflicto o Role-playing. (1a sesión)

Todos los miembros tendrían que intervenir en el Role-playing y realizar una buena reflexión posterior, sobre qué sintieron, pensaron, cómo creen que se sintieron los componentes del grupo, les ha sido fácil ponerse en la piel del personaje, etc. (2a y 3a sesión).

- Esta actividad duró tres sesiones
- Metodología: participación activa (role-playing)

Actividad 7 (no se llegó a realizar):

Los alumnos se pasarán una pelota entre ellos y dirán a qué puesto de trabajo desearían optar, seguidamente, manifestarán dos cualidades positivas suyas aptas para ese trabajo y el compañero o compañera al que le pasarán la pelota, añadirá dos más.

- Duración aproximada de 30 minutos.
- Metodología: gamificación

Actividad 8:

Cada uno de ellos, se fijará una meta concreta y realista para conseguir a medio plazo y de dificultad media, con sus correspondientes objetivos a corto plazo.

A posterior, durante el curso académico, observaremos si han ido cumpliendo los objetivos y han llegado a la meta final. De este modo se favorece también una visión más positiva de uno mismo, al observar que si se puede conseguir aquello que uno se propone.

Se anotarán y dirán los objetivos conseguidos en su cuaderno emocional.

- Duración aproximada 5 minutos.
- Metodología: Comunicación persuasiva (clarificación de valores)

Tras realizar estas actividades del bloque 1, los alumnos y alumnas conseguirán adquirir o reforzar:

Conceptualmente	Actitudinalmente	Procedimentalmente
<ul style="list-style-type: none"> - Qué es la Inteligencia Emocional y por qué es importante que la desarrollemos - Cuáles son las emociones básicas - Comunicación asertiva y escucha activa - Qué pueden hacer para regular sus emociones - Por qué metas están interesados 	<ul style="list-style-type: none"> - Darse cuenta de sus propias emociones y de que pueden usar técnicas personales y propias para controlarlas - Tener intención de querer resolver ese desajuste emocional o conflicto - Sentir motivación por cumplir sus metas 	<ul style="list-style-type: none"> - Saber diferenciar sus emociones, el origen de estas y encontrar una posible solución a los conflictos tanto internos como externos, comportándose de modo asertivo y empático - Desenvolverse mejor que antes en un conflicto - Marcarse y conseguir metas

- Los recursos utilizados para este primer trimestre serían: bolígrafo, lápiz y papel.

-Cuaderno emocional-

Como propuesta global de todo el programa, una vez que los alumnos y alumnas conozcan las emociones básicas, se les animaría a redactar su propio cuaderno emocional. Una guía que les sirva como referente de sus propias emociones, en la cual registrarán cada semana, cómo se han sentido cuando han experimentado alguna situación en la que no han podido regular sus emociones. De modo que, pensarán en qué situación les ha provocado el sentimiento concreto. Fijándose en:

- ¿Qué situación concreta se ha dado?
- ¿Quiénes han intervenido?
- ¿Cómo han actuado todos los participantes?
- ¿Qué han podido pensar cada uno de los participantes?
- ¿Durante cuanto tiempo no has conseguido regular las emociones?
- ¿Cómo de intensas eran esta/s emoción/es?
- ¿Cómo ha reaccionado tu cuerpo a nivel neurofisiológico (sudoración, aceleración del ritmo cardíaco, etc.)?
- ¿Qué cambiarías de tu comportamiento si pudieses hacerlo?
- ¿Por qué pensamiento cambiarías el actual?

A través de este registro en su cuaderno emocional, los alumnos y alumnas estarían trabajando las emociones y fijándose en como reaccionan a nivel neurofisiológico, cognitivo y comportamental. Puesto que, una emoción se produce en estos tres niveles y de la siguiente forma: Unas informaciones sensoriales llegan a los centros emocionales del cerebro, ello provoca una respuesta neurofisiológica y finalmente, el neocórtex interpreta la información (Bisquerra, 2003).

Dicho proceso de la vivencia emocional se podría esquematizar así:

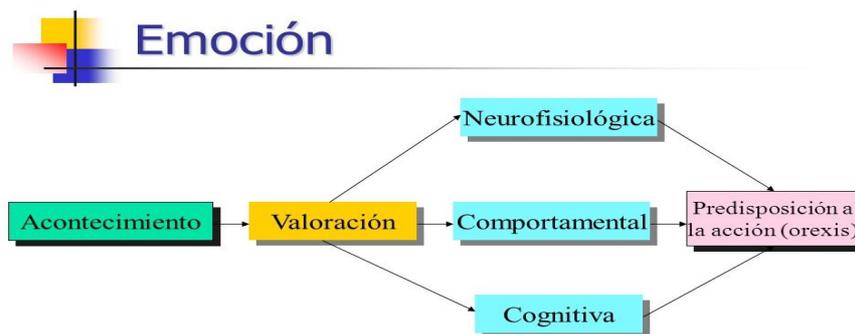


Figura 4. Educación emocional. Rafael Bisquerra

Fuente: www.slideplayer.es

Estos registros serán comentados entre todos los compañeros los viernes ,y de manera voluntaria (aunque siempre tendrá que intervenir alguien).

Los alumnos y alumnas (los voluntarios que saldrán esa semana) protagonistas, anotarán en la pizarra las respuestas a las preguntas. Los demás compañeros, mediante un debate, podrán razonar reflexionando a todas ellas y aportando un punto de vista distinto al protagonista del conflicto. Sea este conflicto de carácter interno o externo.

Mediante el registro de las situaciones, los protagonistas podrán comprobar cómo con el paso del tiempo y con la práctica, o incluso poco antes de finalizar el curso, han podido cambiar sus hábitos de comportamiento, pensamiento y cognición. Habrán experimentado una reestructuración cognitiva o como acuñaría Carl Jung, una “Metanoia” (intento espontáneo de la psique por curarse de un conflicto insoportable a través de su desestructuración y posterior renacimiento en una forma más adaptativa).

Los alumnos y alumnas, incluso podrán observar cómo todo su ambiente cambia. La gente de alrededor también actuará de un modo distinto con ellos y en las situaciones

concretas, como respuesta a su nuevo modo de interaccionar.

La intención de este cuaderno es que los propios alumnos y alumnas sean conscientes de la situación-origen que les provoca este poco control de sus emociones y a la larga puedan regularlas.

Contenidos donde se imparten las actividades para los apartados del segundo bloque (Evaluación de las emociones propias y evaluación de las emociones de otros). Que correspondería al primer trimestre del curso académico:

1. El derecho del trabajo
2. El contrato de trabajo
3. La jornada de trabajo
4. El salario y la nómina
5. Modificación, suspensión y extinción del contrato

Actividad 1: Se formarán 6 parejas en la clase y cada una de ellas tendrá que proponer una empresa ficticia que ayude a cumplir algún Objetivo de Desarrollo Sostenible.



A continuación, se generará un *meeting* en el que las parejas expondrán los puntos más importantes a tratar en sus Organizaciones y tras ello, el resto de alumnos y alumnas deberán apostar por una de estas. A su vez, los alumnos destacan características personales que podrían ser beneficiosas para el equipo y las ideas que tienen para este,

con el fin de que los representantes les elijan y “contraten” en su grupo. Una vez distribuidos en las distintas empresas, se planificarán los tipos de contrato que tendrán, con las horas de trabajo en estas, el salario que percibirán y las actividades en las que gastarían los recursos, informándose mediante el uso de las TICs. Todos dispondrán del mismo dinero para repartir en sus empresas.

Posteriormente, todas las organizaciones expondrán en qué han destinado sus recursos, y en qué grado ayudarán a cumplir con el objetivo de Desarrollo Sostenible. Cómo se han sentido haciéndolo, y cómo creen que se han sentido y qué han aportado sus compañeros, infiriéndolo mediante la observación.

- La duración de la actividad será de dos sesiones
- Metodología: gamificación

Actividad 2:

- *¿Qué sentimiento escondo?*. En pequeños grupos y en una primera fase, a cada uno de ellos, se les reparte una emoción de la cual tendrán que buscar información sobre qué pueden sentir y experimentar cuando tienen esa emoción, qué cosas pueden pensar y cómo pueden actuar.

Más tarde, en clase, actúan como si fuesen esa emoción, (pueden utilizar ropa, maquillaje e incluso música para describirla) diciendo,: cuando soy esta emoción, comportamentalmente hago tal que así... e interpretan, actitudinalmente me muestro tal que así... y cognitivamente pienso tal que así...

El resto de la clase, con los miembros de su grupo, va anotando las características descritas y finalmente, cuando todos han acabado de representarla, generan un pequeño debate. El debate se genera cuando cada grupo sale y explica su propia emoción y todos opinan sobre el resto de emociones que no han tenido que interpretar. Opinan sobre si los compañeros lo han hecho bien, sobre si ellos también se han sentido, pensado y comportado así cuando han tenido esa emoción...etc. Y se responden a unas preguntas que evaluarán cuánto ha aprendido cada grupo sobre su emoción concreta.

- Duración: dos sesiones
- Metodología: técnicas de aprendizaje cooperativo (grupos de investigación sobre las emociones)

Actividades 3 y 4:

Visionado de cortos/películas, imágenes, lecturas de noticias, la escucha de canciones...que traten sobre unas malas condiciones laborales o sobre situaciones de pobreza y desigualdad social.

- Duración de 30 minutos (se puede emplear este recurso en varias sesiones)
- Metodología: comunicación persuasiva (fotopalabra, disco-forum, Montaje-Audiovisual)

Tras realizar estas actividades del bloque 2, los alumnos y alumnas conseguirán adquirir o reforzar:

Conceptualmente	Actitudinalmente	Procedimentalmente
<ul style="list-style-type: none"> - Distinción de las emociones, más allá de las básicas - Diferencia entre emoción y sentimiento - Saber interpretar correctamente lo que les están marcando sus emociones 	<ul style="list-style-type: none"> - Tener una actitud mental más abierta con uno mismo y con lo que pueden sentir los demás - Mostrar más interés por las emociones de otros y las propias 	<ul style="list-style-type: none"> - Experimentar y mostrar empatía por los demás - Saber ayudar al otro - Interpretar correctamente las emociones (qué me transmiten)

- Los recursos utilizados para este segundo trimestre serían: bolígrafo, lápiz, papel, maquillaje, reproductores/ grabadores de cassette o CD) , pc.

Contenidos donde se imparten las actividades para los apartados del tercer bloque (Auto-reflexión. Conocimiento de mi mismo. Y Gestión de las relaciones). Que correspondería al segundo trimestre del curso académico:

1. Participación de los trabajadores
2. Seguridad Social y desempleo
3. La prevención de riesgos: Conceptos básicos
4. La prevención de riesgos: legislación y organización
5. Factores de riesgo y su prevención
6. Emergencias y primeros auxilios

Actividad 1:

Para este trimestre a los alumnos y alumnas se les mandará la tarea de realizar una entrevista a otras personas del centro o de fuera de este, que estén especializados en el ámbito de la salud, en cuanto a formación de primeros auxilios o prevención en riesgos laborales.

Los alumnos quedarán repartidos en grupos y ellos mismos se asignarán el papel que desempeñará cada uno dentro de este (quién grabará, quién será el moderador, quién hará las preguntas en la entrevista...). Dialogando y debatiendo con los miembros de su grupo.

En la entrevista tratarán aspectos con los profesionales, tales como:

- Qué sienten cuando ayudan a la otra persona o cuando promueven unos hábitos que impiden desgracias en los puestos de trabajo, qué emociones experimentan cuando no pueden realizar los primeros auxilios o cuando estos no han sido efectivos, y qué han hecho para combatirlas, cómo llegaron a ese puesto, qué cualidades tenían en aquel entonces, qué pensaban sobre el puesto de trabajo..etc.

Posteriormente se expondrán las entrevistas grabadas en vídeo y se valorará el trabajo de equipo entre los alumnos y alumnas de sus grupos y las reflexiones a las que han llegado individualmente, sobre sus percepciones . Queremos conseguir que los alumnos se quiten el posible miedo a la inserción laboral, a no ser capaces,

sin emitir juicios previos e infundados. Y el positivismo al compararse de manera satisfactoria con los profesionales.

- La duración será llevada a cabo en cuatro sesiones.
- Metodología: (participación activa) Aproximación didáctica

Tras realizar estas actividades del bloque 3, los alumnos y alumnas conseguirán adquirir o reforzar:

Conceptualmente	Actitudinalmente	Procedimentalmente
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la importancia de desenvolverse adecuadamente con los demás - Nuevas tácticas de gente más profesionalizada 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflejar interés por tener una actitud más respetuosa y una mejor comunicación con los otros 	<ul style="list-style-type: none"> - Saber colaborar en grupo, encontrar el modo más correcto de comunicarse. - Habrán alcanzado el nivel óptimo de auto-reflexión. Fijándose en cómo influyen las emociones en ellos mismos

- Los materiales empleados en este trimestre para la actividad, serán papel y bolígrafo/lápiz y goma y cámara de grabar.

5.3 Transformación

Tras la implementación de cierta parte del programa anual sobre IE, pude observar algunos cambios en los alumnos, como que hacían un esfuerzo por comunicarse mejor entre ellos, se relacionaban más con algunos compañeros con los que antes no querían, incluso llegaron a relatar asuntos personales para justificar su estado de ánimo y su relación con los otros compañeros. También noté cierta aproximación personal por parte de alguno de ellos hacia mi, y el interés que les desperté en el tema sobre Inteligencia Emocional y su práctica en las aulas.

6. Conclusiones y propuestas de mejora

Para comprobar de mejor modo esta transformación de los alumnos y alumnas, en el caso de que se llegase a desarrollar todo el programa sobre IE, se realizaría un correspondiente análisis de datos y la reflexión/revisión de los pasos posteriores a seguir. Tanto desde el punto de vista formativo, como desde el punto de vista investigador de quiénes participan (alumnos, profesores y entorno más cercano). Para evaluar así, la efectividad alcanzada y el cambio personal propio de los implicados durante el proceso.

Se podría comprobar mediante la triangulación, esto es, mediante el uso de distintos instrumentos de medición y en distintas etapas del curso académico. Como por ejemplo, mediante una entrevista a la tutora, a los compañeros y compañeras, o al entorno más cercano. También mediante la observación, y el pase posterior del cuestionario cuando finalizase el curso académico. Aunque los cuestionarios, incluso los estandarizados, en muchas ocasiones no muestran la realidad, porque son insensibles a los programas. Lo que queda también corroborado en mi TFM. Dado que, puedo concluir que una vez analizados los resultados de ambos grupos, interpreté cómo los alumnos aparentemente tenían un mejor dominio de la Inteligencia Emocional en cuanto a la gestión de las relaciones interpersonales o con sus iguales. Pero este hecho únicamente era de modo aparente, porque mediante la observación, también se mostraba cómo esta relación no era del todo correcta o la más idónea. Sabían comunicarse mediante un lenguaje informal, no obstante (y a pesar de distinguir las emociones de los demás), no eran capaces de regular sus propias emociones y tener una comunicación completamente adecuada y respetuosa. A favor del cuestionario puedo decir, que me sirvió como instrumento complementario y que tampoco hay que descartarlo como tal.

Deduzco que en cierto modo, la intervención del programa sí estaba siendo efectiva, porque tras haber aplicado las actividades iniciales en las aulas, se pudo ver el efecto positivo de estas en algunos de los alumnos. Con lo cual cabría esperar que con la impartición del programa de intervención en IE completo, y mediante la reflexión conseguida a través del cuaderno emocional, los alumnos mejorasen sobre todo en la

regulación de sus emociones, visto que era su punto débil inicialmente. De igual modo, se esperaría un incremento en sus habilidades socio-emocionales y, por tanto, en sus capacidades.

Opino que trabajando estos aspectos de la Inteligencia Emocional, los alumnos y alumnas aprenderán a expresarse y comunicarse correctamente, siendo más empáticos y conociendo (no solamente de manera superficial) al otro. Lo cual supondrá establecer mejores relaciones sociales, familiares e íntimas. Se conocerán mejor a sí mismos y podrán establecer logros personales.

Algunos de los obstáculos que encuentro tras revisar la teoría sobre Inteligencia Emocional son, que los maestros deberíamos estar formados para aplicar su práctica en las aulas, y que el tiempo del que se dispone para impartir la teoría del curso académico ya es reducido, con lo cual no deja mucho espacio para la práctica de actividades extensivas e innovadoras.

También opino que, es más fácil desarrollar estas competencias socio-emocionales en las aulas mediante algunas técnicas como la teatralización, o en unos módulos más que en otros, y que por ello, es de especial importancia favorecer la enseñanza de estos módulos y actividades en todos los Ciclos Formativos.

Por ejemplo, desde el módulo transversal de RET (Relaciones en el Equipo de Trabajo), y tomando de ejemplo el Ciclo Formativo de Cuidados Auxiliares de Enfermería (RD. 546/95, de 7 de abril. B.O.E. 5-6-95) Currículo : RD 558/95, de 7 de abril (B.O.E. 6-6-95) Nivel: Grado Medio), podemos ver que se tratan contenidos tales como:

- a) La comunicación en la empresa
- b) Negociación y solución de problemas
- c) Equipos de trabajo
- c) La motivación
- d) El liderazgo.

Estos contenidos reforzarían aspectos transversales de la IE como una mejor comunicación, la gestión de las relaciones, la resolución de conflictos, la autorregulación y el trabajo en equipo, consiguiendo la colaboración de los participantes, el auto-conocimiento y haciendo que se fijen unas metas personales.

Además, al emplear la IE en las aulas, tal y como está comprobado mediante diversos

estudios, a nivel de rendimiento y salud, los alumnos y alumnas se verían beneficiados también, de:

1. Un mayor rendimiento académico
2. Menores niveles de ansiedad y estrés
3. Disminución de síntomas psicósomáticos (la razón de esta disminución puede deberse a la conexión entre las emociones y el sistema inmunitario, ya que las emociones positivas aumentan nuestras defensas)
4. Menores niveles de depresión y afectos negativos
5. Menor probabilidad de consumo de drogas
6. Menor probabilidad de conflictos interpersonales

Por lo tanto, la conclusión que extraigo de mi experiencia y después de la revisión de la teoría, es que resulta muy positivo el aprendizaje y el entrenamiento en IE, a pesar de que sea difícil su medición y aplicación real por igual, en todas las aulas y ciclos. Pienso que merece la pena hacer ese esfuerzo por los alumnos y alumnas del mañana. Para que estén más preparados que las generaciones pasadas y vuelvan a tener, irónicamente, los valores de antaño y que de base deberíamos tener todas las personas. Así pues, es importante que se desarrollen más investigaciones educativas que puedan aportar novedades sobre el trabajo con IE, para que algunos profesionales como el GROPE (Grup de Recerca en Orientació Psicopedagògica), puedan seguir impulsando la educación.

7. Bibliografía y Webgrafía

- Bisquerra, R. (2019). Características de la competencia emocional. Barcelona: Grup de Recerca en Orientació Psicopedagògica (GROP). Recuperado de: <http://www.rafaelbisquerra.com/es/biografia/publicaciones/articulos/101-educacion-emocional-competencias-basicas-para-vida/213-caracteristicas-com>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigación Educativa, Vol. 21, (n.º 1), pp. 7-43. Recuperado de: <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071/94661>
- Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. Educación XXI, 10, pp. 61-82. Departamento MIDE. Facultad de Pedagogía. Universidad de Barcelona. Recuperado de: <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>
- Boyatzis, R., Goleman, D. y Rhee, K. (2000). "Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory (ECI)". En R. BarOn & J. D. A. Parker (Eds.), Handbook of Emotional Intelligence (pp.343-362). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cadavid, I., Cardona, A. M., y Hernández, D. M. (2018). Incidencia de la inteligencia emocional del docente en el proceso formativo de los estudiantes, enmarcado en la gestión académico- pedagógica de dos instituciones educativas del Caribe colombiano (Trabajo de grado, Especialización en Gerencia Educativa). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Educación, Medellín. Recuperado de: <https://docplayer.es/128488848-Trabajo-de-grado-presentado-para-optar-al-titulo-de-especialista-en-gerencia-educativa.html>
- Caldentey, D. (2018). Profesionales con alta Inteligencia Emocional, los más buscados en el área de RRHH. Fundación UNIR, Universidad Internacional de la Rioja. Recuperado de: <https://www.unir.net/empresa/revista/noticias/profesionales->

con-alta-inteligencia-emocional-los-mas-buscados-en-el-area-de-
rrhh/549203610534/

- Cherniss, C., Extein, M., Goleman, D., y Weissberg, R., P. (2006). Emotional Intelligence: What Does the Research Really Indicate?, *Educational Psychologist*, 41:4, 239-245, DOI: 10.1207/s15326985ep4104_4
- Cherniss, C. y Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. (pp.1-399). Editorial Kairós, S.A. Barcelona, España. Recuperado de:
https://www.rekursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf
- Colmenares, A.M., Piñero, M. L.(2008) *La Investigación-Acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas*. *Laurus* [en línea]. 14(27), 96-114 [fecha de Consulta 10 de Septiembre de 2019]. ISSN: 1315-883X. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111892006>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid, España: Santillana/UNESCO. (pp.1-46). Recuperado de:
<http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1847/La%20educacion%20encierra%20un%20tesoro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (Marzo 2004). El uso de las medidas de habilidad en el ambito de la Inteligencia Emocional. Ventajas e inconvenientes con respecto a las medidas de auto-informe. *Boletín de Psicología*, No. 80, (pgs.59-77). Universidad de Málaga. Recuperado de:
<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-3.pdf>
- Fernández, P., y Extremera, P., (2005) *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. Universidad de Málaga. ISSN 0213-8646. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), (pgs. 63-93). Recuperado de:

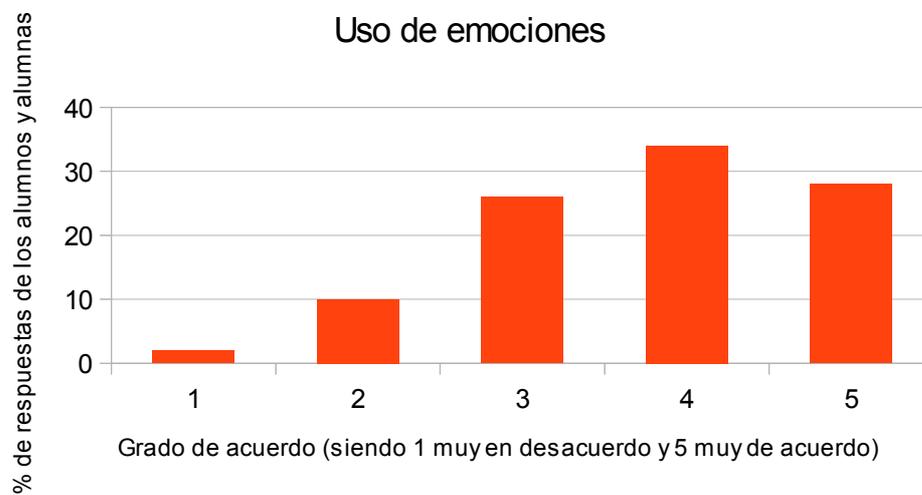
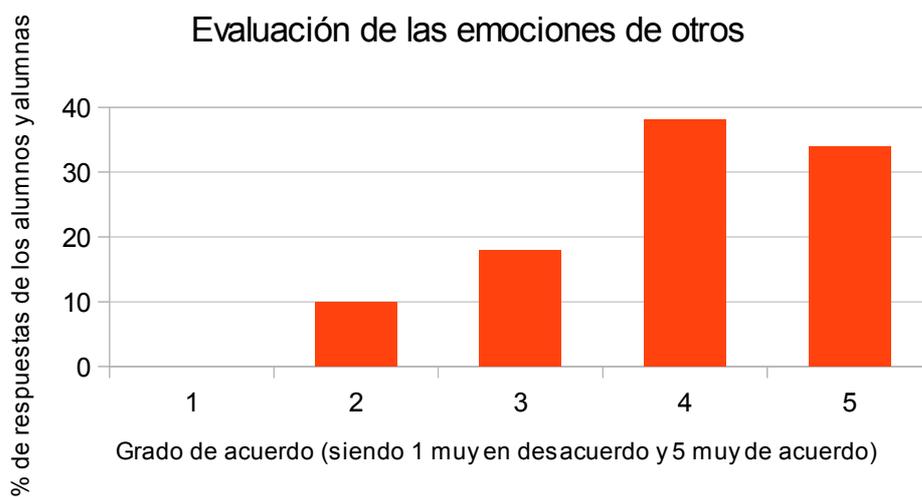
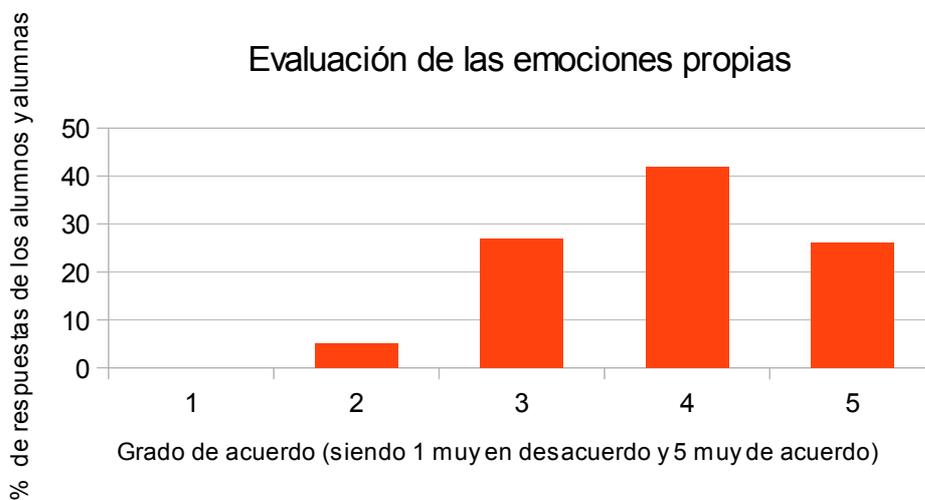
- http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (Mayo 2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. Revista Iberoamericana de Educación Superior, SCIELO. Vol.6 (nº 16), México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006
 - Goleman, D. (1996): Inteligencia emocional. Barcelona. Editorial Kairós
 - Goleman, D. (1998): La práctica de la Inteligencia Emocional
 - Marques, B. (2017). Test inteligencia emocional: 24 preguntas para medir tu coeficiente emocional. Cognifit.[Mensaje en un Blog] Health, brain & Neuroscience. Recuperado de: <https://blog.cognifit.com/es/test-inteligencia-emocional-medir-coeficiente-emocional/>
 - Martín, L. (2018). Inteligencia Emocional en el Trabajo. Aprender a entender mis emociones.[Mensaje en un Blog]. Gestión del conocimiento. Recuperado de: <https://ws168.juntadeandalucia.es/iaap/gestiondelconocimiento/el-valor-de-la-inteligencia-emocional-en-el-trabajo/>
 - Maurice, J., E. (2003) Aprendizaje académico y socio-emocional. UNESDOC. Biblioteca Digital.Oficina Internacional de Educación de la UNESCO, Academia Internacional de Educación. (pg. 1-32). Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000129414_spa
 - Mayer, J., y Salovey, P. (1997). “What is emotional intelligence?” Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators (pp. 3-31). New York: Basic Books. P. Salovey y D. Sluyter (Eds).
 - Mayer, J., Salovey, P., y Caruso, D. (2000). Models of Emotional Intelligence. In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence* (pp. 396-420). Cambridge: Cambridge University Press. DOI:10.1017/CBO9780511807947.019

- Mestre, J. M., Guil, R., Universidad de Cádiz, Bracket, M. A., Salovey, P., Yale University. (2008). Inteligencia Emocional: Definición, Evaluación y Aplicaciones desde el Modelo de Habilidades de Mayer y Salovey. (p. 1-54). Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40544676/INTELIGENCIA_EMOCIONAL_DEFINICIN_EVALUAC20151201-4869-12xry3e.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DINTELIGENCIA_EMOCIONAL_DEFINICION_EVALUA.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190909%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190909T100515Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=55f7150ea9138e2281f3a58341f572dc7993ea70d279e48cdd7b3461558bff72
- Mestre, J. M., Palmero, F. (2004). Procesos psicológicos básicos: una guía académica para los estudios en psicopedagogía, pedagogía y psicología. Madrid: McGraw-Hill.
- Regader, B. (2018). ¿Qué es la Inteligencia Emocional?. Psicología y mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/inteligencia/inteligencia-emocional>
- Rodríguez, E. (Julio 2016). En las escuelas, la inteligencia emocional está en un tercer plano. Entrevista con Gerardo Fernández. Revista “El Comercio” (p.1). Recuperado de: <https://www.elcomercio.es/gijon/201607/14/escuelas-inteligencia-emocional-esta-20160714002056-v.html>
- Sarrionandia, A., Garaigordobil, M. (2017). Revista Latinoamericana de Psicología. Efectos de un programa de inteligencia emocional en factores socioemocionales y síntomas psicósomáticos. Facultad de Psicología, Universidad del País Vasco, San Sebastián, España.(p.1-49)110-118. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v49n2/0120-0534-rlps-49-02-00110.pdf>

- Soler, J.L., Aparicio, L., Díaz, O., Escolano, E., Rodríguez, A. (2016). Inteligencia Emocional y Bienestar II. Asociación Aragonesa de Psicopedagogía. Villanueva de Gállego (Zaragoza), España: Ediciones Universidad San Jorge. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Dario_Paez/publication/309032670_Estructura_escala_PEC_Dialnet-InteligenciaEmocionalYBienestarII-655308/links/57fe5a5608ae727564015f1d/Estructura-escala-PEC-Dialnet-InteligenciaEmocionalYBienestarII-655308.pdf#page=140

8. Anexos

Respuestas de los alumnos y alumnas del Ciclo formativo de Técnico en Farmacia



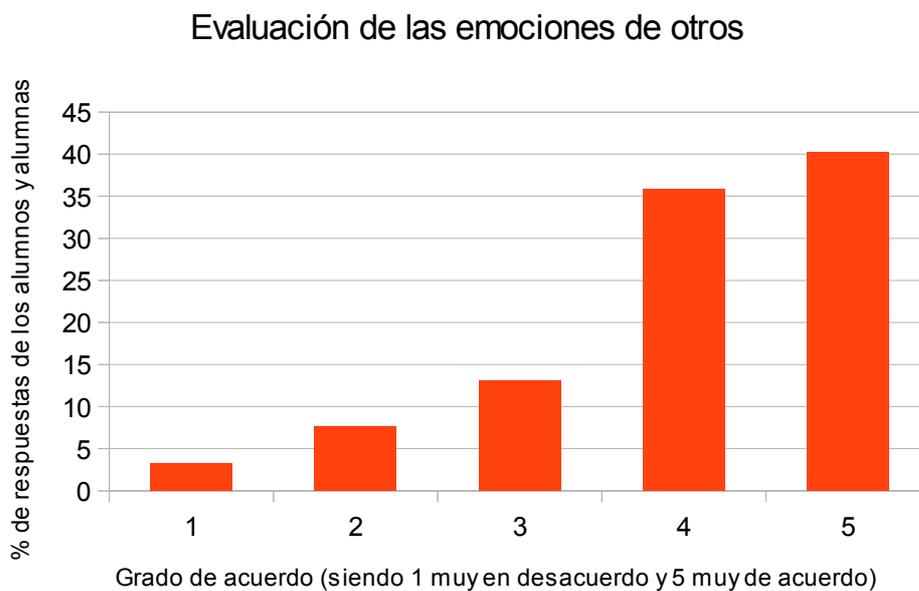
Auto-reflexión. Conocimiento de mí mismo

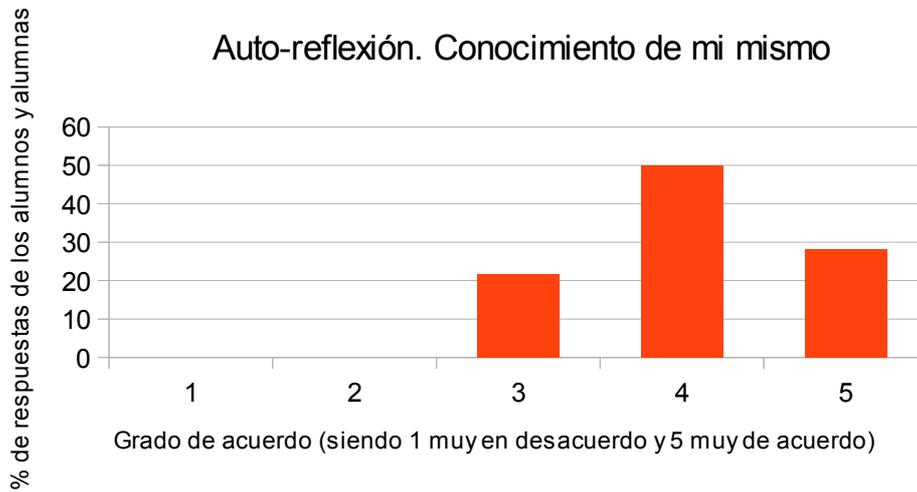
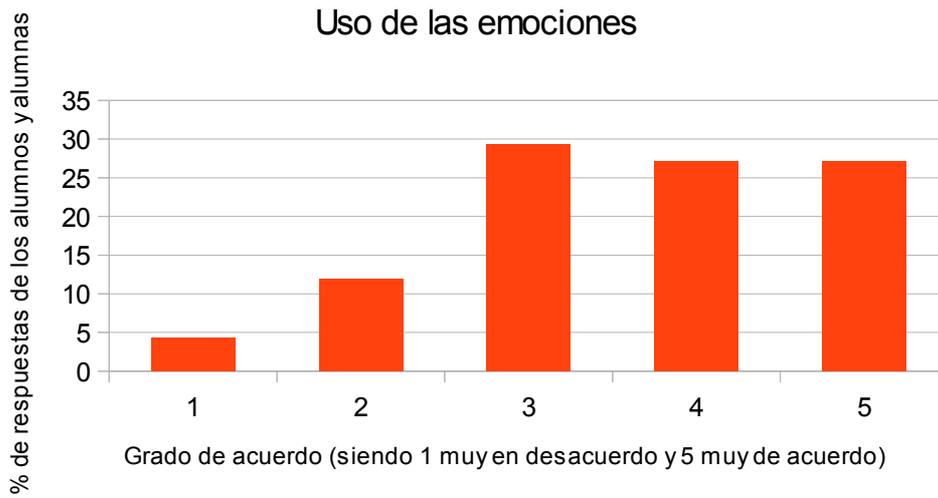


Gestión de las relaciones



Respuestas de los alumnos y alumnas del Ciclo formativo de Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico y Biomédico





EDAD:

SEXO:

NOMBRE Y APELLIDOS:

CICLO AL QUE PERTENECES:

*Recuerda, todos los datos que ofreces son confidenciales.

ESCALA ALUMNOS

A continuación se presenta una escala para que marques con una cruz **tu grado de acuerdo o desacuerdo** (siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo) con las siguientes afirmaciones:

Evaluación de las emociones propias	1	2	3	4	5
1. Entiendo por qué tengo ciertos sentimientos la mayor parte del tiempo					
2. Comprendo bien mis propias emociones					
3. Realmente entiendo lo que siento					
4. Siempre sé si soy o no soy feliz					
Evaluación de las emociones de otros					
5. Siempre reconozco las emociones de mis amigos a partir de su comportamiento					
6. Soy un buen observador de las emociones de los demás					
7. Soy sensible a las emociones y sentimientos de los demás					
8. Tengo buena comprensión de las emociones de la gente que me rodea					
Uso de emociones					
9. Siempre me he fijado metas para mi mismo y luego he puesto mi mejor esfuerzo para conseguirlas					
10. Siempre me digo que soy una persona competente y adaptable a nuevos retos o situaciones					
11. Soy una persona auto-motivadora					
12. Yo siempre me animaría a intentar ser mejor					
Regulación de las emociones					
13. Soy capaz de controlar mi temperamento para poder manejar las dificultades racionalmente					
14. Soy perfectamente capaz de controlar mis emociones					
15. Siempre puedo calmarme rápidamente cuando estoy muy					

enojado						
16. Tengo buen control de mis propias emociones						
Auto-reflexión. Conocimiento de mi mismo						
17. Conozco bien mis propios hábitos de pensamiento						
18. Soy consciente de las emociones que influyen en mi forma de pensar						
19. Soy consciente de las emociones que influyen en mi comportamiento						
20. Sé contrastar mis propios juicios con los de los demás						
Gestión de las relaciones						
21. Soy capaz de resolver adecuadamente los conflictos						
22. Confío en mis habilidades comunicativas (escucha activa, asertividad...)						
23. Me considero una persona que ayuda a los demás a desarrollarse de algún modo						
24. Tengo la capacidad de influir sobre los demás						
25. Soy capaz de colaborar y trabajar bien dentro de un equipo						

A continuación se te muestra un breve cuestionario de respuesta dicotómica (por favor, subraya tu respuesta):

- ¿Alguna vez te han impartido o aplicado algún aspecto de la Inteligencia Emocional (I.E) en el aula o fuera de ella? SI, NO
- ¿Serías capaz de nombrar algunas características de la Inteligencia Emocional? SI, NO. Si es que si, ¿Cuáles?

Rúbrica de evaluación del conflicto (1 pto):

Habilidades	Si, totalmente 100%	Bastante 66%	Algo 33%	Nada 0%
Flexibilidad	Acepta lo que se le dice y se preocupa por adaptar su modo de actuar	Acepta lo que se le dice y acaba adaptándose a la situación	Apenas acepta lo que se le dice y pone excusas para adaptarse a la situación	No acepta las opiniones de los demás
Empatía	Se pone en el lugar del otro, le presta su ayuda porque interpreta y expresa cómo se puede sentir	Se pone en el lugar del otro pero al inicio le cuesta	Se pone en el lugar del otro pero se centra en mantener su postura	No es capaz de ponerse en el lugar del otro
Autocontrol	Resuelve la situación con educación y no pierde los nervios	A veces se le nota que pierde los nervios pero acaba contestando con educación	A veces pierde los nervios y no es capaz de resolver la situación claramente	No muestra autocontrol y pierde con facilidad los nervios
Comunicación asertiva	Expresa su opinión sin herir los sentimientos de los demás, mantiene el contacto ocular y se muestra relajado, también admite sus fallos	Expresa su opinión aunque con cierto nivel de nerviosismo	Expresa su opinión aunque con cierto nivel de nerviosismo y pidiendo opinión a los demás	No es capaz de expresar su opinión
	Muestra interés en lo que se le dice y es capaz de			

Escucha activa	expresar al otro que lo está escuchando, tanto con comunicación verbal como no verbal, asimila el contenido	Muestra interés en lo que se le dice pero no hace uso de la comunicación no verbal para expresarlo	Muestra interés en lo que se le dice pero se distrae con facilidad	No muestra interés por lo que se le dice. No escucha al emisor
Coherencia y claridad en la exposición	Se entiende perfectamente su papel, lo desarrolla y defiende con con soltura mediante argumentos	Ha interpretado su papel y lo ha desarrollado correctamente	Ha interpretado su papel pero no ha quedado muy clara su posición	No ha querido interpretar su papel
Uso de tácticas negociadoras (grupal)	Han empleado con claridad tácticas negociadoras	Han empleado una táctica negociadora y ha quedado un poco confuso	Han empleado una táctica negociadora pero no era adecuada a la situación	No han empleado ninguna táctica negociadora
Solución del conflicto (grupal)	Han sido capaces de resolver el conflicto de manera colaborativa y llegar a una solución	Se han entendido en alguna parte de la negociación pero no han llegado a un entendimiento final	Apenas se han entendido en alguna parte de la negociación	No han conseguido negociar

Casos:

1. Un divorcio en el que se disputan los días que cada padre tiene que tener a los niños. De momento se los está quedando la madre y no quiere renunciar a ello (quien los tiene dos semanas seguidas), pero el padre quiere hablar con ella para llegar a un acuerdo porque no lo encuentra justo. Intervienen también los hijos. (igualdad de género)
2. Se quiere poner una industria química en mitad del pueblo y un grupo de vecinos se reúne para hablar con el responsable y convencerlo de lo contrario o darle una alternativa. (ciudades y comunidades sostenibles)

3. Dentro de un grupo de estudiantes que tienen que trabajar en equipo (ordenado por la profesora), surge un conflicto porque uno de ellos, que en ocasiones es algo altivo, no quiere participar con otra compañera de clase porque dice que es torpe y que no sabe hacer bien las tareas, añade que es uno de los casos que confirma que las mujeres no son competentes. La compañera se enfada y no quiere participar en el trabajo, pero eso les perjudicaría a todos y además no se merece que la traten así (lo cierto es que sabe que no se ha esforzado todo lo que podría en otros trabajos anteriores, debido a causas personales).(paz y justicia)

4. Se propone un trabajo individual y una compañera se lo deja a otra con la confianza de que no le pasará el trabajo a nadie más. Pero no es así, se lo acaba dejando a dos compañeras y el profesor al enterarse de que se han copiado unas de otras, quiere suspenderlas. La compañera que había hecho el trabajo se enfada y discute con la compañera en la que había confiado. (responsabilidad)

5. Surge un conflicto entre los caseros y los inquilinos porque estos últimos, con este, serán dos meses los que llevan sin pagar el alquiler y deben ya 600 €, además les llaman por teléfono y muchas veces no contestan. Les han vuelto a decir que les pagarán, pero no llega el día. Quieren hablar con ellos. La situación real de los inquilinos es una muy distinta: se quedaron sin trabajo, pero afortunadamente, el marido pronto encuentra uno. (desigualdades sociales)

6. En un restaurante, lleno de gente, una camarera y la encargada se ponen a discutir sin apenas haber existido un motivo grave. (la realidad es que la empleada está llegando tarde y últimamente está despistada y desmotivada en su trabajo, la encargada no se lo había dicho hasta la fecha, pero está molesta), los compañeros acuden en su defensa. Ella también está molesta porque su encargada y jefa, le exige más que a sus compañeros y le paga menos, de ahí su comportamiento. (empatía)