

InEmotion



INTELIGENCIA EMOCIONAL

*HERRAMIENTA EDUCATIVA PARA EL
DESARROLLO DE COMPETENCIAS CLAVES*



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

umaeditorial 



© UMA Editorial. Universidad de Málaga, 2020
Bulevar Louis Pasteur, 30 (Campus de Teatinos) - 29071 Málaga
www.umaeditorial.uma.es

© Ana Belén Domínguez España, Ilaria Papotti, Pablo Fernández Berrocal, Raquel Gómez Leal, María José Gutiérrez Cobo, Rosario Cabello González, Alberto Megías Robles, Luísa Faria, Ana Costa, Helena Mountinho, Martina Enea, Emanuela Meli, Antonella D'Amico, Alessandro Geraci

Diseño y maquetación: Iniciativa Internacional Joven con la colaboración de Andrea Carretta
Mención especial a Javier San Emeterio Bravo (Presidente de Pozos sin Fronteras)

ISBN: 978-84-1335-020-2



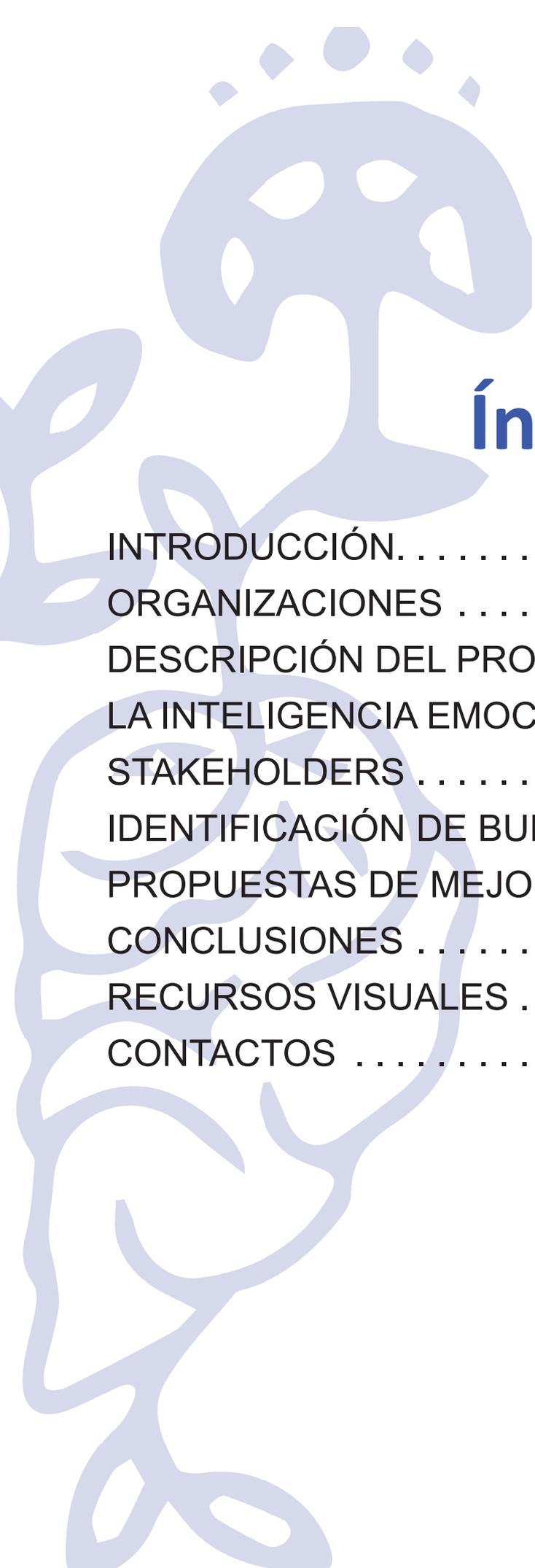
Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons:
Reconocimiento - No comercial - SinObraDerivada (cc-by-nc-nd):
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es>

Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización, pero con el reconocimiento y atribución de los autores.

No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer obras derivadas.

Proyecto cofinanciado por el **Programa Erasmus+ de la Unión Europea**

El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de los autores. Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Índice

INTRODUCCIÓN.....	5
ORGANIZACIONES	9
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	15
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN CADA PAÍS	19
STAKEHOLDERS	43
IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS	51
PROPUESTAS DE MEJORA	67
CONCLUSIONES	71
RECURSOS VISUALES	75
CONTACTOS	83



The background features a vibrant, abstract composition. It includes silhouettes of human profiles in shades of orange and pink, set against a backdrop of overlapping circles and organic shapes in various colors like purple, blue, and red. Some areas are filled with a pattern of small white dots. The overall aesthetic is modern and artistic.

INTRODUCCIÓN

Introducción

Las sociedades contemporáneas del siglo 21 se ven inmersas en una complejidad de crecimiento que implica una gran cantidad de desarrollo y oportunidades, pero también ciertos costes y dificultades. Existen diferentes estudios que evalúan y comparan la calidad de vida de adultos y niños/as en diferentes dimensiones, que indican que el desarrollo económico, de riqueza y de PIB no siempre se ve acompañado por niveles similares de bienestar y felicidad. Por ejemplo, un país como Estados Unidos con niveles impresionantes de riqueza y desarrollo tecnológico tiene una de las tasas de bienestar más bajas de los países desarrollados. Europa no se exime de estas contradicciones y la población sufre serios problemas de salud mental y física, al igual que desajustes psicológicos y sociales como suicidio, violencia o adicciones, los cuales tienen un impacto muy negativo en el bienestar de nuestra sociedad.

Desde esta perspectiva, algunos países han reaccionado a esto, dándose cuenta de que la educación del siglo 21 debe asumir una doble misión, educando tanto el corazón como la cabeza: el lado académico e intelectual, pero también el emocional y social. En Estados Unidos, por ejemplo, uno de los movimientos sociales más activos en esta línea de acción es el realizado por la organización CASEL, que promueve el aprendizaje social y emocional en la sociedad ("Social and Emotional Learning" SEL; ver www.casel.org).

Los principios del SEL proponen, desde un marco integrador, coordinar todos los programas específicos que se aplican bajo el supuesto de que la mayoría de los problemas que afectan a las personas están originados por los mismos factores de riesgo emocionales y sociales. Por esto mismo, la mejor manera de prevenir estos problemas específicos sería a través del desarrollo práctico de habilidades emocionales y sociales desde una edad temprana. Es decir, comenzando desde la infancia en la escuela, y continuando a lo largo de todo el ciclo vital tanto en nuestras vidas personales como profesionales. Los programas SEL están basados en el concepto de la Inteligencia Emocional desarrollado en 1990 por los científicos Peter Salovey (Yale University) y John Mayer (University of New Hampshire) y difundido con mucho éxito por Daniel Goleman en 1995.

Influenciados por los trabajos de los catedráticos Peter Salovey y John Mayer, hallamos una explicación científica a un hecho del que todos hemos sido testigos en nuestro día a día: ser brillante académicamente no siempre implica la consecución del éxito profesional y personal. La formación académica de un ingeniero, por ejemplo, desarrolla su capacidad intelectual, espacial y abstracta, pero no sus habilidades emocionales y sociales. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones estos profesionales tendrán que trabajar con otras personas en un equipo y para ello necesitarán dominar estas habilidades

Para nosotros, siguiendo el modelo de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (1997), la inteligencia emocional se define como: "La Inteligencia Emocional se refiere a la habilidad de percibir de forma correcta, evaluar y expresar las emociones; la habilidad de acceder a los sentimientos o generarlos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de entender las emociones y conocimiento emocional; y la habilidad de regular emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual". En definitiva, la inteligencia emocional se especifica en cuatro habilidades básicas:

- Percepción y expresión emocional: habilidad de percibir emociones y de expresarlas correctamente.

- **Facilitación emocional:** habilidad de generar sensaciones y emociones que facilitan la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- **Comprensión emocional:** habilidad de integrar lo que sentimos en nuestro conocimiento emocional.
- **Regulación emocional:** capacidad de aceptación y regulación emocional, es decir, estar abierto a estados emocionales positivos y negativos, para reflexionar sobre la información que los acompaña, al igual que ser capaz de modificar ambos tipos de emociones en nosotros mismos y en otras personas..

Estas habilidades están ligadas entre ellas de forma que una regulación emocional adecuada requiere buena comprensión emocional y, por lo tanto, para una comprensión emocional efectiva se requiere una percepción emocional adecuada.

Las investigaciones sobre Inteligencia Emocional a nivel mundial se centran en tres líneas de interés principales:

- Construcción de herramientas para la evaluación de Inteligencia Emocional en adultos, niños/as y adolescentes.
- Análisis del impacto de la Inteligencia Emocional en diferentes áreas, como salud física y psicológica, consumo de drogas, adaptación a situaciones de estrés, relaciones interpersonales, comportamientos de agresión y violencia, o bienestar y felicidad.
- Desarrollo de programas de mejora de Inteligencia Emocional para niños/as, adolescentes y adultos en diversos contextos personales y profesionales.

Sin embargo, una de las prioridades principales en Europa es la inclusión de la educación de emociones en el sistema educativo. Recientes estudios internacionales muestran que los programas de mejora de la Inteligencia Emocional en las escuelas tienen efectos positivos a largo plazo en el ajuste emocional, relaciones sociales, comportamientos disruptivos y violentos y en el rendimiento académico de las personas. En este proceso, la educación emocional también considera la mejora de la Inteligencia Emocional en adultos que no tuvieron la oportunidad de trabajarla durante su formación básica o profesional.

El conocimiento científico del siglo 21 nos aporta los argumentos y herramientas más efectivos necesarios para educar las habilidades emocionales y sociales, tanto en la infancia como en la adultez. Por tanto, educar las emociones en Europa no es una utopía para el futuro sino una realidad que ya está ocurriendo en muchas escuelas y que necesita ser extendida al mundo adulto y profesional a través de la voluntad política y social.

Por este motivo, estamos convencidos de que el desarrollo explícito y riguroso de la educación de emociones y aspectos sociales es la única forma de crear una sociedad desarrollada y rica pero, sobre todo, una sociedad con adultos sanos y felices.



The background is a vibrant, abstract composition of overlapping shapes and colors. It features silhouettes of people's heads and profiles in various shades of orange, red, and purple. There are also circular and curved elements in shades of blue, purple, and pink. A pattern of small white dots is visible in the upper right and lower right areas. The overall aesthetic is modern and artistic.

ORGANIZACIONES

INICIATIVA INTERNACIONAL JOVEN

Málaga, España



Iniciativa Internacional Joven nace en el año 2003 a partir de un grupo de jóvenes que, tras participar en programas y actividades de carácter internacional, concluyeron que estas experiencias habían sido muy importantes, contribuyendo a su crecimiento y generando cambios positivos en sus vidas.

La misión de la organización es contribuir al desarrollo integral y mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, principalmente de la juventud. Sus principales objetivos son:

- Fomentar la creación de planes, programas y proyectos que repercutan en beneficio de la juventud y favorecer su integración y desarrollo a diferentes niveles: formación, empleo, aprendizaje de idiomas, actividades deportivas, actividades interculturales, etc.
- Mejorar la formación de responsables, técnicos y otros profesionales que trabajan con jóvenes, de los/as propios/as jóvenes y de otras personas y entidades implicadas con el colectivo juvenil;
- Aumentar los conocimientos que sobre el ámbito de la juventud existen;
- Realizar acciones que mejoren la convivencia e integración de personas de diferentes razas, religiones, procedencia, etc.;
- Contribuir a la cooperación al desarrollo de los países más desfavorecidos y de los sectores de población más necesitados.

Para alcanzarlos realiza estudios, actividades, cursos de formación, programas formativos, orientación personal y profesional, etc., cooperando también con otras instituciones públicas y privadas.

Desarrollamos nuestras actividades en el *Centro Sociocultural "El Cónsul"* y trabajamos a diferentes niveles (local e internacional). Los principales ámbitos de actuación de la entidad son:

- Participación y Voluntariado;
- Cultura de Paz e Interculturalidad;
- Igualdad de género;
- Vida saludable y deporte;
- Arte y Creatividad;
- Desarrollo personal y emprendimiento.

La metodología que utiliza está basada en la educación no formal, la pedagogía liberadora y la inteligencia emocional.

Nuestra asociación y sus miembros, desde sus inicios, han participado directamente o indirectamente en importantes proyectos tanto a nivel nacional como internacional, y tenemos una amplia experiencia, no solo como participantes sino también como solicitantes, coordinadores y formadores en seminarios, cursos de formación, intercambios y proyectos de larga duración en el ámbito de la juventud y de la educación de adultos, principalmente sobre desarrollo de competencias, arte, emprendimiento, igualdad, metodologías innovadoras e inclusión social.



La Universidad de Málaga (UMA) es una institución de educación superior fundada en 1972. Actualmente, cuenta con dos campus, más de 35.000 estudiantes, más de 2.400 profesores y profesoras, 23 facultades e institutos, 82 departamentos, 200 programas educativos (incluyendo 68 estudios de grado, 75 de posgrado y 34 de doctorado), 200 tesis de doctorado por año y 278 grupos de investigación. Además, ha firmado acuerdos bilaterales con más de 550 universidades de todo el mundo y participa activamente en proyectos internacionales, nacionales, regionales y programas de financiación privada. La Universidad de Málaga es miembro de más de 100 redes/asociaciones.

La Universidad de Málaga estimula la innovación y la investigación educativa al aumentar la calidad de su profesorado y grupos de investigación a través de la participación en proyectos de investigación internacionales, gestionados por la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI), con el apoyo y el patrocinio de empresas del Parque Tecnológico de Andalucía (PTA). La universidad cuenta con un centro de orientación dedicado a fomentar la empleabilidad de estudiantes y jóvenes investigadores ofreciendo una amplia cartera de servicios que incluye orientación académica y profesional, prácticas remuneradas, becas de colaboración, etc.

La Universidad de Málaga cumple con los siguientes estándares de calidad: EFQM 200, EFQM 300, ISO 9001, ISO 14001, etc. Es también parte del campus de excelencia "Andalucía Tech".

El Laboratorio de Emociones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Málaga lleva más de 25 años trabajando sobre la Inteligencia Emocional (IE) y sus relaciones con otras variables relevantes del bienestar de las personas. Desde el año 1996, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- Desarrollo de proyectos I+D sobre los beneficios de la IE y su evaluación y entrenamiento en distintas poblaciones;
- Desarrollo de programas de evaluación de la IE en la infancia, adolescencia y población adulta;
- Elaboración de programas de intervención para mejorar IE;
- Cursos breves de formación para personas adultas y universitarios/as en IE;
- Máster propio en IE;
- Dirección de una gran cantidad de tesis doctorales (más de 20) relativas a la investigación, evaluación e intervención en IE;
- Organización del I y II Congreso Internacional de IE en Málaga (2005) y Santander (2007).

Dr. Pablo Fernández-Berrocal es el director-fundador del Laboratorio de Emociones y es vicepresidente de 2012 de la International Society for Emotional Intelligence y ha publicado numerosos artículos científicos en revistas de impacto internacional y nacional, así como libros de divulgación científica.

Fundada en 1911, la Universidad de do Porto es una de las instituciones de educación superior e investigación más grandes de Portugal. Cuenta con alrededor de 31.820 estudiantes (14% internacionales), 2.300 académicos (87 % con un doctorado) e investigadores y 1.500 empleados no docentes. Tiene 14 Facultades, 1 Escuela de Negocios y 35 Unidades de Investigación ubicadas en 3 campus dentro de la ciudad de Oporto. La Universidad do Porto es responsable del 23% de los artículos científicos producidos en todo el país y es una de las instituciones de educación superior con mejor posicionamiento en el ranking nacional e internacional: Times Higher Education 2017 (501-600); ARWU 2017 (301-400); QS 2017/18 (301); Leiden 2017 (143); NTU 2017 (232); y SCImago 2017 (207).

La internacionalización es uno de los pilares y objetivos estratégicos de la universidad, junto con el fuerte compromiso con la sociedad y la consolidación de su responsabilidad social a través de proyectos de voluntariado y la colaboración con asociaciones civiles locales y regionales en la organización de actividades culturales, sociales y artísticas. La Universidad do Oporto ha coordinado y participado en diferentes proyectos cofinanciados por el Programa Erasmus+; los proyectos Erasmus Mundus tuvieron un gran impacto y contribuyeron al fortalecimiento de su proceso de internacionalización y generaron nuevas oportunidades de cooperación. La Universidad do Oporto ha trabajado y colaborado también con instituciones de educación superior de diferentes países de África, del Caribe, del Pacífico y de Brasil.

La Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad de Oporto (FPCEUP) se crea en el año 1980 y actualmente unos 1.500 estudiantes asisten a sus programas de grado, master y doctorado y más de 1.000 personas acuden cada año para asistir a actividades de formación profesional en los campos de la psicología y de la educación; además, cuenta con dos unidades de I+D financiadas por la Fundación Portuguesa de Ciencia y Tecnología. Desde el año 2011 ha participado, como coordinador o socio, en más de 75 proyectos aprobados y financiados en el marco de programas nacionales e internacionales; esto representa más de 9,5 millones de euros dedicados a financiar la investigación en las áreas científicas de la psicología y las ciencias de la educación.

En julio de 2017, la Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación ha acogido y organizado el VI Congreso Internacional de Inteligencia Emocional, cuyo comité organizador y científico fue presidido por la profesora asociada Luísa Faria. Doña Luísa Faria ha desarrollado y supervisado investigaciones y ha realizado más de 200 presentaciones en encuentros científicos, publicando, a nivel nacional e internacional, en los ámbitos de la IE, el desarrollo de motivación, las concepciones personales de inteligencia y la autoeficacia emocional individual y colectiva. Actualmente es directora de la Facultad.

“MetaIntelligenze: Centro Studi Internazionale ONLUS” es una organización sin ánimo de lucro que tiene sede en la isla de Sicilia (Italia). Su finalidad es promover todo tipo de inteligencias mejorando los procesos cognitivos y emocionales que permiten a las personas alcanzar un desarrollo armónico en su vida. La entidad pone énfasis en los recursos, más que en los límites, de cada persona con el objetivo de aumentar la conciencia sobre sus potencialidades y la capacidad de gestionar la cognición y las emociones.

Las actividades de MetaIntelligenze ONLUS están especialmente dirigidas a personas con menos oportunidades y en riesgo de exclusión por sus condiciones físicas, mentales, económicas, sociales y familiares. Los grupos objetivos prioritarios, son niños y niñas, así como adolescentes con diferentes tipos de discapacidad cognitiva, sensorial o de aprendizaje, trastornos de conducta y desventajas sociales. Al mismo tiempo, trabajan también con profesores, educadores, psicólogos/as y otros/as profesionales en el ámbito de la educación para mejorar sus competencias profesionales.

Los principales intereses de la entidad incluyen la IE, las dificultades específicas de aprendizaje, las inteligencias múltiples, la inteligencia artificial y la robótica educativa.

Entre las principales actividades que lleva a cabo MetaIntelligenze, podemos mencionar:

- Investigaciones y proyectos de intervención en escuelas, comunidades y otros contextos;
- Asistencia psicoeducativa a personas con menos oportunidades y/o en riesgo de exclusión social;
- Apoyo al estudio y la realización de deberes para niños/as y adolescentes con dificultades de aprendizaje;
- Actividades de laboratorio para niños/as o adolescentes con menos oportunidades;
- Evaluación y diagnóstico de problemas de aprendizaje;
- Organización de talleres multidisciplinares, cursos, seminarios, formaciones online, eventos culturales y conferencias con ponentes nacionales e internacionales;
- Realización y publicación de libros, e-Journals y herramientas multimedia para profesores/as y otros/as profesionales de la educación;
- Promoción de intercambios con académicos, aprendices, instituciones y entidades de otros países.

En el año 2014, MetaIntelligenze ONLUS organizó la primera edición de la Escuela Internacional de Verano “Inteligencia Emocional para sociedades inclusivas”, bajo el patrocinio del Departamento de Ciencias Psicológicas, Pedagógicas y Formativas de la Universidad de Palermo. Mientras que, en 2015, organizó la conferencia: “Inside Out o ...Meta? L’intelligenza emotiva nei contesti educativi”, sobre la teoría y la implementación práctica de la IE en contextos educativos.

MetaIntelligenze Onlus cuenta actualmente con diecinueve socios que colaboran activamente en la realización de las diferentes actividades: dos investigadores universitarios, un investigador del Consejo Nacional de Investigación, diez psicólogos, un terapeuta psicomotor, un rehabilitador psiquiátrico; un ingeniero de TIC y tres maestros de escuela.



La Università degli Studi di Palermo (UNIPA) es una presencia cultural, científica y docente consolidada en el centro-oeste de la isla de Sicilia. El título de Universidad le fue otorgado por el Rey Fernando II de Borbón en el año 1806.

Sus 5 escuelas (Medicina y Cirugía, que trabaja en sinergia con el Hospital General Universitario, Politécnica, Derecho, Ciencias Sociales y Económicas, Ciencias Aplicadas, Humanidades y Patrimonio Cultural) y sus 20 Departamentos cubren las áreas más importantes del conocimiento científico y tecnológico contemporáneo.

Anualmente se ofrecen alrededor de 122 cursos (primero y segundo ciclo), 44 másteres y especializaciones y 23 cursos de doctorado, dirigidos a la formación de figuras profesionales específicas.

La Università degli Studi di Palermo también está presente en las ciudades de Agrigento (Área de Patrimonio Cultural), Caltanissetta (Medicina) y Trapani (Derecho, Agricultura y Medicina).

El Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche e della Formazione (Departamento de Ciencias Psicológicas, Pedagógicas y de la Formación) fue fundado en el año 1987 y tiene una larga historia como institución que proporciona formaciones de alta calidad y programas de investigación en psicología científica y aplicada. Su sede se encuentra en un edificio de ocho plantas dentro del campus de la universidad. Siete funcionarios administrativos y setenta y seis académicos trabajan en la estructura (dieciocho profesores titulares, veintiún profesores asociados y treinta y siete investigadores) y son activos en todos los campos de la psicología (psicología del desarrollo, cognitiva, neuropsicológica, clínica y social), así como en los campos de la educación y la pedagogía.

Desde hace varios años, el Departamento está involucrado en proyectos y actividades didácticas tanto a nivel nacional como europeo e internacional sobre psicología y educación. Además, tiene una extensa experiencia sobre IE y psicología aplicada a la formación.

Podemos destacar el trabajo de la investigadora y profesora Antonella D'Amico, miembro del Consejo Científico de la Sociedad Internacional de Inteligencia Emocional y de la Asociación Europea de Proyectos Culturales y Emocionalmente Inteligentes, y también Directora Científica de MetaIntelligenze Onlus. D'Amico desarrolla también actividades de investigación en el campo de la educación y de la Inteligencia Emocional aplicada a la educación, el trabajo y los contextos sociales, y ha realizado con su equipo numerosos estudios e investigaciones sobre IE, publicando libros, herramientas de medición y artículos científicos. Es docente de la asignatura "Inteligencia Emocional: herramientas y técnicas" en la Universidad de Palermo.

The background features a vibrant, abstract composition. It includes silhouettes of people's heads in profile, some facing left and some facing right. The colors are a mix of warm tones like red, orange, and pink, and cooler tones like blue and purple. There are also patterns of small white dots scattered across the background, particularly in the upper right and lower right areas. A large, light-colored circle is centered on the page, serving as a backdrop for the text.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

“Emotional Intelligence, educational tool for developing key competences” es una asociación estratégica en el ámbito de la educación de adultos de doce meses de duración que involucra a entidades de tres países europeos (Italia, Portugal y España), siendo tres las instituciones de educación superior y dos las organizaciones sin ánimo de lucro.

La finalidad principal del proyecto es conocer cómo se trabaja la Inteligencia Emocional en diferentes espacios educativos europeos, intercambiar buenas prácticas y proponer programas que permitan a estudiantes adultos afrontar los retos de la sociedad actual.

Los principales **objetivos** del proyecto son:

- Conocer e intercambiar buenas prácticas, herramientas y metodologías sobre el tema de la IE, que se están desarrollando en diferentes instituciones y organizaciones relacionadas con el ámbito de la educación de personas adultas;
- Promover el análisis y la reflexión sobre la creación de programas y módulos donde la Inteligencia Emocional sea una herramienta educativa transversal que facilite la adquisición de competencias claves básicas;
- Mejorar las competencias claves de profesionales del ámbito de la educación de adultos con el fin de que desarrollen un trabajo de mayor calidad y fomentando su internacionalización;
- Crear una red europea de universidades, escuelas, organizaciones, empresas, etc. que utilicen la IE como herramienta educativa con el fin de promover la cooperación y el intercambio de buenas prácticas entre organizaciones de diferentes países del Programa.

El proyecto consta de diferentes fases, cada una desarrollada teniendo en cuenta la necesidad de implicar directamente a las organizaciones socias y a los y las participantes para que no simplemente se sientan parte del proyecto, sino también protagonistas.

La metodología general de este proyecto estaba basada en los principios pedagógicos de la educación no formal, de la pedagogía liberadora de Paulo Freire y de la Inteligencia Emocional. En la educación no formal los conocimientos, valores y formas de actuar se transmiten a través de la participación activa, el aprender haciendo (learning by doing), las emociones y la interacción de conocimientos y bagajes diversos que generan una gran riqueza educativa. Es un proceso continuo y reflexivo, un "learning to learn" que tiene como resultado la adquisición de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que son importantes para el desarrollo personal y profesional de los y las participantes.

La educación liberadora parte de las ideas del constructivismo y propicia la reflexión de la conciencia sobre sí misma. A través del diálogo, el pensamiento y la acción, los educandos y el educador tienen la posibilidad de expresar sus creencias, opiniones, y conocimiento, contribuyendo al debate del pensamiento crítico. Con este tipo de educación, el educando aprende a comprender el mundo y su interacción con él, es un sujeto consciente del mundo en evolución constante y su aprendizaje es más duradero puesto que propicia la reflexión y la crítica. La Inteligencia Emocional también tiene en cuenta los postulados del constructivismo y pone el énfasis en el aprendizaje social y emocional. Se propone la exploración y control de nuestras propias emociones y comprender, reconocer y respetar las de los demás, generando así sentimientos de empatía. Es importante prestar atención a la diversidad de

cada persona y a sus características individuales y emocionales donde el facilitador asume un papel de mediador, proporcionando modelos de actuación y promoviendo la reflexión y adquisición de estrategias emocionales.

Los **principios metodológicos** generales que se utilizaron en el desarrollo del proyecto fueron:

- Cooperación y trabajo en equipo para involucrar a las partes en todo el proceso, desde la preparación, a la implementación y evaluación final. Ha sido un proceso educativo y participativo, y como tal, vivo y dinámico;
- Interacción del trabajo de facilitadores/as, expertos/as, y otras organizaciones y/o entidades;
- Adaptabilidad en las técnicas y contenidos concretos en función de los intereses y necesidades específicas de cada realidad;
- Multilingüismo: trabajo en diferentes idiomas adaptándose a las necesidades de comunicación;
- Inclusión e interculturalidad: se potenció el contraste de ideas/experiencias en función de las culturas y capacidades.
- Uso de las TIC para facilitar el contacto, crear una red virtual de trabajo y apoyar el aprendizaje e intercambio de experiencias.

Las principales **actividades** realizadas en el marco de este proyecto fueron:

- Reunión de coordinación transnacional: las organizaciones socias se reunieron en Oporto (Portugal) durante el mes de noviembre de 2018 para especificar estrategias, metodologías de trabajo y detalles de las actividades (acuerdos entre los socios, herramientas de evaluación, sistemas de trabajo y de monitoreo, actividades de visibilidad, etc.).
- Actividades Locales I: análisis sobre la inclusión de la Inteligencia Emocional en programas educativos, mapeo y encuentro con stakeholders e identificación y recopilación de buenas prácticas en cada uno de los países participantes.
- Evento de Formación: formación internacional sobre Inteligencia Emocional y competencias claves que se llevó a cabo en Palermo (Italia) del 31 de marzo al 6 de abril de 2019. Los principales objetivos de la formación fueron:
 - Mejorar las competencias claves de los y las participantes con el fin de favorecer su desarrollo personal y profesional;
 - Ofrecer e intercambiar buenas prácticas para utilizar la IE como herramienta para el desarrollo de competencias claves;
 - Dotar a los y las participantes de nuevos conocimientos y competencias para que se sientan capaces de poner en marcha proyectos y/o actividades de mejor calidad y más acordes con las necesidades sociales;
 - Favorecer la cooperación y el intercambio de conocimientos, buenas prácticas y competencias entre organizaciones de diferente tipología de tres países del Programa.
- Actividades Locales II: formulación de conclusiones y propuestas de mejora para incluir la Inteligencia Emocional en los programas educativos, y actividades de visibilidad y difusión. Realización de un libro y video del proyecto.
- Encuentro Final: conferencia final en Málaga (España) donde se presentaron los productos y resultados del proyecto a la población local, y encuentro de evaluación final entre las organizaciones socias.



The background is a vibrant, abstract composition of overlapping shapes and colors. It features silhouettes of human heads in profile, facing right, rendered in various shades of orange, red, and pink. These silhouettes are layered over a background of soft, pastel colors including light blue, lavender, and pale yellow. There are also patterns of small white dots scattered across the composition, particularly in the upper right and lower right areas. The overall aesthetic is modern and artistic, suggesting themes of psychology, emotion, and human connection.

**LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL
EN CADA PAÍS**

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN CADA PAÍS

Durante la primera fase del proyecto, las organizaciones socias analizaron la incorporación e inclusión de la inteligencia emocional en diferentes programas formativos existentes en el ámbito de la educación de personas adultas a diferentes niveles (local, regional y nacional). El principal instrumento creado para recopilar la información fue un cuestionario online creado conjuntamente por las entidades. Los textos que se encuentran a continuación incluyen información similar, aunque los contenidos se han adaptado a la idiosincrasia de cada país y la realidad.

ESPAÑA

La situación de la Inteligencia Emocional en España

Desde 1990 que se definió por primera vez la Inteligencia Emocional han sucedido una serie de transformaciones en España para que esta habilidad, enfocada al desarrollo emocional, se implemente en los distintos ámbitos de nuestra vida (laboral, personal y social) y a lo largo del ciclo vital. A continuación, se presentan algunas de las actuaciones que se llevan a cabo en nuestro país para desarrollar la IE en distintos entornos.

1. Fundación Marcelino Botín

La fundación Botín tiene su sede en la ciudad española de Santander. Entre otras, la finalidad de esta fundación es la de desarrollar programas sociales, entre ellos destaca el programa “Educación responsable” iniciado en 2004. Este programa está destinado al crecimiento físico, emocional, intelectual y social de los escolares españoles. En este programa participan alumnos de entre 3 y 16 años y docentes de Cantabria. Se realiza en colaboración con la conserjería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria. Este programa ha generado un modelo que se ha extendido a una red de centros de Madrid, La Rioja, Navarra, Galicia, Murcia, Castilla y León y Aragón.

2. Un programa para el aprendizaje emocional y social en Gipuzkoa

A través de la Diputación Floral de Gipuzkoa se desarrolló un programa de aprendizaje social y emocional en 2004. Este programa fue creado con la finalidad de ser aplicado en distintos contextos y con el objetivo de conseguir que nuestra sociedad sea emocionalmente inteligente. Este programa tiene dos posibles actuaciones: programas de sensibilización y formación, y evaluación de necesidades formativas en IE.

La primera de las actuaciones, la implementación de programas de IE, ha sido aplicada en el ámbito educativo en una serie de escuelas, así como en el entorno familiar a madres y padres. Por su parte, la segunda de las actuaciones focalizadas en la evaluación de necesidades formativas en IE se ha llevado a cabo en el ámbito organizacional (concretamente en 5 empresas) y en el ámbito socio-comunitario (trabajadores con personas en riesgo de exclusión social).

3. Gobierno de Canarias

Desde el año 2014, el gobierno de Canarias ha establecido la asignatura “Educación emocional y para la creatividad” como obligatoria para los alumnos de primero a cuarto de primaria. Estos alumnos reciben 90 minutos a la semana de esta asignatura en la escuela. Esta iniciativa es de marcada importancia para la implementación de la IE como herramienta desde la niñez y está sirviendo de modelo para otras comunidades. Así, por ejemplo, Murcia empieza a estudiar la posibilidad de incluir también en las escuelas esta asignatura de libre configuración en primaria.

4. Universidad

Hablaremos a continuación de dos universidades que están apostando por el desarrollo de la IE en sus postgrados.

Por un lado, en la Universidad de Málaga contamos con el grado en psicología. En dicho grado no se da una formación específica sobre IE; sin embargo, debemos destacar dos de sus postgrados. En primer lugar, el Master Universitario en psicología general sanitaria, el cual cuenta con una asignatura específica sobre IE (“inteligencia emocional y salud”). Esta asignatura aborda los modelos, sistemas de evaluación y programas de formación en IE como un recurso protector para la salud y el bienestar en diferentes colectivos. Se inicia explicando el papel y la importancia de las habilidades emocionales como recursos psicológicos implicados en el desarrollo, mantenimiento y mejora de la salud y el bienestar humano. Posteriormente se describen los modelos y dimensiones de la IE. Luego se presentan los diferentes sistemas de evaluación de estas dimensiones emocionales desde enfoques autoinformados, heteroinformados y basados en pruebas de ejecución emocional. Finalmente, se explican los diferentes programas de formación en IE dirigidos a la mejora del bienestar y la calidad de vida asociada a la salud en diferentes colectivos con déficits emocionales.

En segundo lugar, y más importante en relación a la IE, es el Máster propio en Inteligencia Emocional. Dicho máster aparece de la mano del Laboratorio de Emociones de la Universidad de Málaga y en el presente curso está en su octava edición. Este laboratorio cuenta con un importante número de investigaciones científicas sobre la IE y en diversos ámbitos relevantes para el ser humano.

Este máster es un título propio otorgado por la Universidad de Málaga y respaldado por el Departamento de Psicología Básica de la Facultad de Psicología. Tiene como objetivo formar profesionales de cualquier rama en el desarrollo de habilidades emocionales, siguiendo una formación experiencial, dinámica y creativa para un desarrollo personal y profesional integral que complementa los aspectos teóricos y científicos con el trabajo intensivo práctico dirigido por un tutor experto. Además, aporta la posibilidad de realizar prácticas reales en empresas y entidades públicas.



Por otro lado, en la universidad de Barcelona también cuentan con dos postgrados focalizados en la educación emocional. Ambos postgrados han sido desarrollados por el GROU (Grup de Recerca en Orientació Psicopedagògica) del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE) de la Universidad de Barcelona (1997) cuyo objetivo particular es el de desarrollar la educación emocional. Este grupo de investigación cuenta también con una amplia variedad de publicaciones científicas en el ámbito de la orientación psicopedagógica y de la educación emocional. En primer lugar, desde 2002 se imparte el postgrado en Educación Emocional y Bienestar. Este máster está destinado a aquellos graduados/titulados que estén interesados en impartir clases a cualquier edad (niños, adolescentes, universitarios, etc.), así como a todo trabajador que sea responsable de recursos humanos, o profesionales de la ayuda como los médicos, enfermeros, psicólogos o abogados, entre otros.

En segundo lugar, y también de la mano del GROU, encontramos el Máster en Inteligencia Emocional y Coaching en el Entorno Laboral. Este máster tiene como finalidad el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para realizar una gestión de los recursos humanos en base a la IE, así como preparar a los directivos y responsables de recursos humanos para ayudar a los equipos de trabajo a afrontar los problemas y asumir retos.

5. Programa INTEMO e INTEMO+

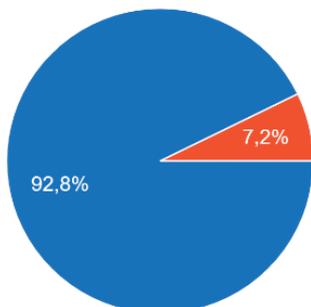
Los programas INTEMO e INTEMO+ provienen de un proyecto competitivo financiado por entidades públicas. En el primer caso, el programa INTEMO se deriva de un proyecto de educación emocional financiado por la delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. Asimismo, el programa INTEMO+ es el producto de un proyecto de excelencia de la Junta de Andalucía para la prevención de la agresividad a través del desarrollo de la IE. Se trata de programas para mejorar las cuatro ramas de la IE: la percepción, facilitación, comprensión y regulación emocional. Está validado con adolescentes de entre 12 y 18 años en el ámbito escolar. Cada uno de los programas está compuesto por doce sesiones donde se entrenan las cuatro habilidades de la IE (tres sesiones por cada habilidad). Asimismo, el programa INTEMO+ incluye 2 sesiones más destinadas a entrenar las cuatro habilidades conjuntamente. Las sesiones tienen una periodicidad de 1 sesión de una hora y se ideó para aplicarlo semanalmente durante tres meses consecutivos. En cada sesión se trabaja una habilidad a través de actividades que pueden incluir juegos, role-playing o video fórum, entre otros y se manda una actividad para casa con la finalidad de que generalicen lo aprendido en clase a sus vidas cotidianas. Estos dos programas han mostrado tener beneficios en el ajuste psicosocial de los adolescentes.

6. Remo: Reload Emotions

Además del ámbito educativo, también se están desarrollando empresas destinadas a mejorar la IE de otros sectores laborales. Remo es una empresa cuyo objetivo es el de analizar el entorno de las organizaciones con la finalidad de implantar programas de IE que aumenten su potencial y mejoren el clima de trabajo. De manera específica, Remo trabaja con directivos y cargos intermedios para mejorar su capacidad de liderazgo; mejorar la motivación de los equipos para conseguir una actitud propicia para la resolución de conflictos, propios y ajenos, dentro y fuera de la organización; mejorar el clima y la satisfacción laboral, y el mayor conocimiento personal, entre otras cosas.

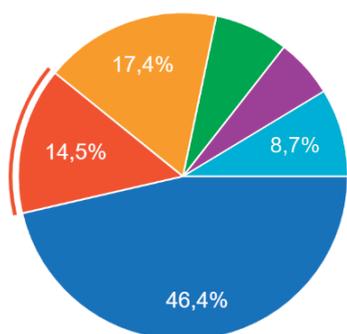
Datos de la encuesta realizada

En relación a los datos de la encuesta realizada a nivel nacional, nos encontramos con 69 participantes cuyos perfiles son estudiantes, maestros, policías, integrantes de academias de inglés, profesores de la universidad e investigadores, entre otros.



La mayoría de los participantes habían oído hablar sobre la IE (92,8% vs 7,2%) en la universidad, en cursos sobre emociones, en libros [especialmente el libro de Goleman (Goleman, 1995)], en la televisión, en las redes sociales e incluso hablando con otros amigos.

En relación a la pregunta sobre si hay programas de entrenamiento en IE en tu organización, hay respuestas variadas. Aunque las más destacadas son nunca y algunas veces.

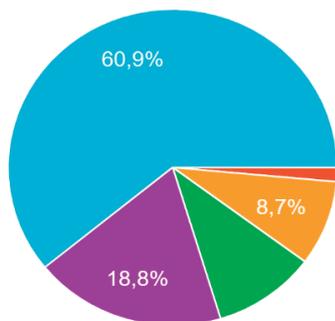


- 46,4% Nunca
- 17,4% Algunas veces
- 14,5% Ocasionalmente
- 8,7% Siempre
- 7,2% Frecuentemente
- 5,8% Normalmente

Cuando se les pregunta sobre los resultados de estos programas a las personas que lo usan, casi el 30% de los usuarios destaca que han obtenido bastantes mejoras en distintas áreas. Las personas que declaran que no han tenido buenos resultados lo achacan a su falta de formación, la falta de recursos, la falta de conocimientos, o incluso piensan que los programas usados no han seguido una organización sistemática.

Aunque muchas de las personas que realizaron la encuesta declararon que no usaban programas de formación, sí que la mayoría usan algunas estrategias emocionales tales como el uso de la escucha activa, la empatía, la percepción emocional, el manejo del enfado, la motivación y la escucha emocional, entre otros. Tras usar estas estrategias observan buenos resultados en la tolerancia a la frustración, el autoconocimiento, la comunicación emocional y el bienestar emocional, entre otros.

La mayoría de los participantes (60,9%) piensa que usar programas de IE en sus organizaciones mejoraría el bienestar de sus empleados y de sus usuarios. Además, también mejoraría el rendimiento.



- 60,9% Sí
- 18,8% Muy probablemente
- 10,1% Probablemente
- 8,7% Posiblemente
- 1,4% Probablemente no

Como conclusiones a estos resultados podemos destacar que:

- La IE es un concepto conocido.
- En la mayoría de las organizaciones, los programas para mejorar la IE no se llevan a cabo.
- Cuando estos programas se llevan a cabo y no se obtienen buenos resultados, la causa radica en la falta de conocimiento y recursos.
- Cuando se usan estrategias para mejorar la IE, estas estrategias obtienen buenos resultados en varias áreas.
- Los resultados de esta encuesta indican que la mayoría de las personas creen que la IE mejora el bienestar personal, el bienestar de los usuarios de la organización y la eficacia.
- Además, estos resultados enfatizan la importancia de llevar a cabo programas validados de IE que resulten en la mejora general de las organizaciones.

Los beneficios de la inteligencia emocional

Desde que Mayer y Salovey definieran de manera sistemática la Inteligencia Emocional en 1990 (Mayer y Salovey, 1997), son muchos los estudios que se han realizado con la finalidad de dilucidar sus beneficios en un amplia cantidad de aspectos relevantes para la vida. Si realmente queremos potenciar la IE a lo largo del ciclo vital y en distintos ámbitos de nuestra vida (personal, social, laboral, etc.), debemos, previamente, conocer cuáles son los beneficios de esta.

Si revisamos la literatura científica, podemos encontrar un número abrumador de estudios encaminados a este fin. Con la finalidad de concretar, presentaremos algunos resultados de estudios recientes relativos a los ámbitos más relevantes de nuestra vida cotidiana como son la salud mental y física, la conducta agresiva, el bienestar, la felicidad y la autoestima.

Uno de los ámbitos que más preocupa a la sociedad y a los gobiernos es la salud mental y física, dada su prevalencia y su repercusión económica, social e incluso legal (Serrano-Blanco et al., 2017; Wittchen et al., 2011). Son muchos los estudios que han analizado la relación entre estas dos variables y la IE. Cabe destacar dos meta análisis que muestran como aquellos individuos que presentan una mayor IE poseen una mejor salud tanto física como mental, siendo la relación más potente con esta última (Martins, Ramalho, y Morin, 2010; Zeidner, Matthews, y Roberts, 2012).

Asimismo, dentro de la salud mental podemos incluir un gran número de trastornos con distinta prevalencia en nuestra sociedad, como son la depresión, la ansiedad o el consumo de sustancias (alcohol, tabaco, etc.) entre otros. Centrándonos específicamente en cada uno de ellos, podemos encontrar, en el caso de la depresión, como una revisión reciente de Fernández-Berrocal y Extremera (2016) muestra que los niveles bajos de IE se relacionan con una mayor sintomatología depresiva, especialmente en hombres. Con respecto a la ansiedad, las personas que sufren esta patología también presentan un nivel más bajo

de IE (Lizeretti, Extremera, y Rodríguez, 2012; Resurrección, Salguero, y Ruiz-Aranda, 2014). Además, estos resultados no se han encontrado únicamente con adultos, sino que, a lo largo del ciclo vital, también se observan beneficios de los niveles altos de IE sobre los síntomas depresivos y ansiosos (Abdollahi, Carlbring, Khanbani, y Ghahfarokhi, 2016; Navarro-Bravo, Latorre, Jiménez, Cabello, y Fernández-Berrocal, 2019).

Por su parte, si nos centramos en el consumo de sustancias, encontramos estudios que muestran que aquellos adolescentes y adultos con una mayor IE, en especial con una mayor habilidad para regular las emociones, consumían menos alcohol y tabaco (Hertel, Schütz, y Lammers, 2009; Lizeretti et al., 2012; Resurrección et al., 2014; Ruiz-Aranda, Fernández-Berrocal, Cabello, y Extremera, 2006). Otro aspecto de marcada importancia para nuestra sociedad, son las conductas agresivas. Cada vez más escuchamos términos como bullying o mobbing referidos al acoso que sufren niños y adultos en el ámbito escolar y laboral, respectivamente. La prevalencia de estas conductas es elevada y las consecuencias poco deseadas (Averill, 2012; Gómez-Ortiz, Romera, y Ortega-Ruiz, 2017; Houston, Stanford, Villemarette Pittman, Conklin, y Helfritz, 2003; Zych, Ortega-Ruiz, y Del Rey, 2015; Zych, Ortega-Ruiz, y Marín-López, 2016). Un revisión sistemática llevada a cabo por García-Sancho, Salguero, y Fernández-Berrocal (2014) muestra cómo, nuevamente, la IE se relaciona de manera negativa con la conducta agresiva en niños, adolescentes y adultos. Es decir, mayores niveles de IE se asocian con una menor agresión en estas poblaciones. Más recientemente, otros estudios refuerzan esta revisión y añaden resultados interesantes (Gutiérrez-Cobo, Megías, Gómez-Leal, Cabello, y Fernández-Berrocal, 2018; Megías, Gómez-Leal, Gutiérrez-Cobo, Cabello, y Fernández-Berrocal, 2018; Shorey, McNulty, Moore, y Stuart, 2015). Concretamente, a través de estos estudios, se observa como dos de las habilidades más relevantes de la IE a la hora de proteger a los individuos de cometer conductas de tipo agresivo son la percepción y la regulación emocional. De manera específica, Gutiérrez-Cobo et al. (2018) encontraron que la habilidad para percibir las emociones disminuía la conducta agresiva a través de la reducción del afecto negativo (una variable relacionada con las conductas agresivas); mientras que la regulación emocional presentaba un efecto moderador entre este afecto negativo y la conducta agresiva: aquellos individuos con un alto afecto negativo, pero con capacidad de regular sus emociones, eran menos propensos a ser agresivos que aquellos individuos con baja regulación emocional.

Por último, es relevante también focalizarse en variables positivas como son el bienestar y la felicidad o la autoestima. De esta forma, existen también estudios que han analizado esta relación y encuentran, de nuevo, una relación positiva con la IE: es decir, niveles elevados de IE se relacionarían con un mayor bienestar, una mayor felicidad y autoestima (Rey, Extremera, y Pena, 2011; Sánchez-Álvarez, Extremera, y Fernández-Berrocal, 2016, 2019). Todos estos beneficios analizados a priori han dado lugar al desarrollo de una serie de entrenamientos para mejorar la IE. En España destacan el programa INTEMO e INTEMO+ (Cabello, Castillo, Rueda, y Fernández-Berrocal, 2016; Ruiz-Aranda et al., 2013). Estos entrenamientos que han sido aplicados a adolescentes han demostrado ser eficaces. Concretamente, los adolescentes entrenados en IE a través de estos programas disminuían sus conductas agresivas, su ira y hostilidad; mejoraban los niveles de empatía y el ajuste psicosocial a través de una menor sintomatología depresiva y ansiosa, un menor estrés y una mayor autoestima. Además, estos resultados se mantenían con el tiempo meses después del entrenamiento (Castillo, Salguero, Fernández-Berrocal, y Balluerka, 2013; Ruiz-Aranda, Castillo, et al., 2012; Ruiz-Aranda, Salguero, Cabello, Palomera, y Fernández-Berrocal, 2012)

En conclusión y siguiendo los estudios científicos mencionados, la IE es un factor protector de aspectos tales como la salud mental y física, de la conducta agresiva y de variables tan importantes para el ser humano como son la autoestima o la felicidad. Partiendo de esto, y sabiendo que, aunque se está empezando a dar a conocer la IE en nuestro país y que existen algunos intentos de impulsar su desarrollo en colegios, universidades y empresas, aún queda mucho para poder implantar de manera sistemática esta herramienta que nos muestra su potencial a lo largo del ciclo vital y de los diferentes ámbitos vitales.

Bibliografía

- Abdollahi, A., Carlbring, P., Khanbani, M., y Ghahfarokhi, S. A. (2016). Emotional intelligence moderates perceived stress and suicidal ideation among depressed adolescent inpatients. *Personality and Individual Differences*, 102, 223–228. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2016.07.015>
- Averill, J. R. (2012). *Anger and Aggression: An Essay on Emotion*. New York: Springer.
- Cabello, R., Castillo, R., Rueda, P., y Fernández-Berrocal, P. (2016). *Programa INTEMO+. Mejorar la inteligencia Emocional de los adolescentes*. Madrid: Pirámide.
- Castillo, R., Salguero, J. M., Fernández-Berrocal, P., y Balluerka, N. (2013). Effects of an emotional intelligence intervention on aggression and empathy among adolescents. *Journal of Adolescence*, 36(5), 883–892. <https://doi.org/10.1016/J.ADOLESCENCE.2013.07.001>
- Fernández-Berrocal, P., y Extremera, N. (2016). Ability Emotional Intelligence, Depression, and Well-Being. *Emotion Review*, 8(4), 311–315. <https://doi.org/10.1177/1754073916650494>
- García-Sancho, E., Salguero, J. M., y Fernández-Berrocal, P. (2014). Relationship between emotional intelligence and aggression: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 19(5), 584–591. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.07.007>
- Gómez-Ortiz, O., Romera, E. M., y Ortega-Ruiz, R. (2017). La competencia para gestionar las emociones y la vida social y su relación con el fenómeno del acoso y la convivencia escolar. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 88(31.1), 27–38.
- Gutiérrez-Cobo, M. J., Megías, A., Gómez-Leal, R., Cabello, R., y Fernández-Berrocal, P. (2018). The role of emotional intelligence and negative affect as protective and risk factors of aggressive behavior: A moderated mediation model. *Aggressive Behavior*, 44(6), 638–646. <https://doi.org/10.1002/ab.21788>
- Hertel, J., Schütz, A., y Lammers, C. H. (2009). Emotional intelligence and mental disorder. *Journal of Clinical Psychology*, 65(9), 942–954. <https://doi.org/10.1002/jclp.20597>
- Houston, R. J., Stanford, M. S., Villemarette Pittman, N. R., Conklin, S. M., y Helfritz, L. E. (2003). Neurobiological Correlates and Clinical Implications of Aggressive Subtypes. *Journal of Forensic Neuropsychology*, 3(4), 67–87. https://doi.org/10.1300/J151v03n04_05
- Lizeretti, N. P., Extremera, N., y Rodríguez, A. (2012). Perceived Emotional Intelligence and Clinical Symptoms in Mental Disorders. *Psychiatric Quarterly*, 83(4), 407–418. <https://doi.org/10.1007/s11126-012-9211-9>
- Martins, A., Ramalho, N., y Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between Emotional Intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49, 554–564. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.029>
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). New York: Harper Collins.
- Megías, A., Gómez-Leal, R., Gutiérrez-Cobo, M. J., Cabello, R., y Fernández-Berrocal, P. (2018). The relationship between aggression and ability emotional intelligence: The role of negative affect. *Psychiatry Research*, 270, 1074–1081. <https://doi.org/10.1016/J.>

- Navarro-Bravo, B., Latorre, J. M., Jiménez, A., Cabello, R., y Fernández-Berrocal, P. (2019). Ability emotional intelligence in young people and older adults with and without depressive symptoms, considering gender and educational level. *PeerJ*, 7, e6595. <https://doi.org/10.7717/peerj.6595>
- Resurrección, D. M., Salguero, J. M., y Ruiz-Aranda, D. (2014). Emotional intelligence and psychological maladjustment in adolescence: A systematic review. *Journal of Adolescence*, 37(4), 461–472. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.03.012>
- Rey, L., Extremera, N., y Pena, M. (2011). Perceived Emotional Intelligence, Self-Esteem and Life Satisfaction in Adolescents. *Psychosocial Intervention*, 20(2), 227–234. <https://doi.org/10.5093/IN2011V20N2A10>
- Ruiz-Aranda, D., Cabello, R., Salguero, J. M., Palomera, R., Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2013). *Programa INTEMO. Guía para mejorar la Inteligencia Emocional de los adolescentes*. Madrid: Pirámide.
- Ruiz-Aranda, D., Castillo, R., Salguero, J. M., Cabello, R., Fernández-Berrocal, P., y Balluerka, N. (2012). Short- and Midterm Effects of Emotional Intelligence Training on Adolescent Mental Health. *Journal of Adolescent Health*, 51(5), 462–467. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2012.02.003>
- Ruiz-Aranda, D., Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., y Extremera, N. (2006). Inteligencia emocional percibida y consumo de tabaco y alcohol en adolescentes. *Ansiedad y Estrés*, 12(2), 223–230.
- Ruiz-Aranda, D., Salguero, J. M., Cabello, R., Palomera, R., y Fernández-Berrocal, P. F. (2012). Can an Emotional Intelligence Program Improve Adolescents' Psychosocial Adjustment? Results from the Intemo Project. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(8), 1373–1379. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.8.1373>
- Sánchez-Álvarez, N., Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2016). The relation between emotional intelligence and subjective well-being: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, 11(3), 276–285. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058968>
- Sánchez-Álvarez, N., Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2019). The influence of trait meta-mood on subjective well-being in high school students: a random intercept cross-lagged panel analysis. *Educational Psychology*, 39(3), 332–352. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543854>
- Serrano-Blanco, A., Rubio-Valera, M., Aznar-Lou, I., Baladón Higuera, L., Gibert, K., Gracia Canales, A., ... y Salvador-Carulla, L. (2017). In-patient costs of agitation and containment in a mental health catchment area. *BMC Psychiatry*, 17(1), 212. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1373-4>
- Shorey, R. C., McNulty, J. K., Moore, T. M., y Stuart, G. L. (2015). Emotion Regulation Moderates the Association Between Proximal Negative Affect and Intimate Partner Violence Perpetration. *Prevention Science*, 16(6), 873–880. <https://doi.org/10.1007/s11121-015-0568-5>
- Wittchen, H. U., Jacobi, F., Rehm, J., Gustavsson, A., Svensson, M., Jönsson, B., ... Steinhausen, H. C. (2011). The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010. *European Neuropsychopharmacology*, 21(9), 655–679. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2011.07.018>
- Zeidner, M., Matthews, G., y Roberts, R. D. (2012). The Emotional Intelligence, Health, and Well-Being Nexus: What Have We Learned and What Have We Missed? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(1), 1–30. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01062.x>
- Zych, I., Ortega-Ruiz, R., y Del Rey, R. (2015). Scientific research on bullying and cyberbullying: Where have we been and where are we going. *Aggression and Violent Behavior*, 24, 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.05.015>
- Zych, I., Ortega-Ruiz, R., y Marín-López, I. (2016). Cyberbullying: a systematic review of research, its prevalence and assessment issues in Spanish studies. *Psicología Educativa*, 22(1), 5–18. <https://doi.org/10.1016/J.PSE.2016.03.002>

PORTUGAL

La literatura ha respaldado la validez empírica de las asociaciones positivas entre Inteligencia Emocional y bienestar, adaptación, satisfacción, mejora del rendimiento académico y del desempeño laboral en diferentes contextos de la vida (Bukhari y Khanam, 2016; Costa y Faria, 2015; Di Fabio y Kenny, 2016; Greenberg et al., 2003; Sánchez-Álvarez, Extremera y Fernández-Berrocal, 2016; Mavroveli y Sánchez-Ruiz, 2011; O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver y Story, 2011). En este sentido, existe un creciente reconocimiento social y científico de la importancia de ser emocionalmente competente en una sociedad competitiva y desafiante.

Formación sobre Inteligencia Emocional en Portugal

Basados en los resultados positivos consistentes en esta área, el desarrollo de programas de formación sobre IE ha ido aumentando gradualmente en Portugal. No obstante, la mayoría de los programas de formación sobre IE desarrollados, adaptados u operacionalizados se centran en niños y adolescentes en edad escolar y/o en el contexto académico (Marques Pinto y Raimundo, 2016). En general, aunque la IE se menciona con frecuencia como un conjunto de habilidades importantes en entornos profesionales competitivos, se han identificado pocas estrategias que fomenten las habilidades de IE en adultos en el contexto portugués. En particular, la mayor parte de la formación de adultos en el campo de la IE se relaciona con los planes de estudio de Psicología y Educación, la formación en competencias sociales y emocionales de las organizaciones (por ejemplo, comunicación y asertividad, liderazgo, coaching y resolución de conflictos) y formación de desarrollo personal incluidas en prácticas de organizaciones.

Formación sobre Inteligencia Emocional en Personas Adultas

Sector educativo

En Portugal, la mayor parte de la educación de adultos se lleva a cabo en cursos de educación superior (universidades e institutos politécnicos) a través de la educación formal de los componentes teóricos y técnicos, y la Educación y Formación Profesional que es eminentemente práctica y proporciona habilidades para el trabajo.

En el contexto de la Educación superior, en Portugal la formación en IE se lleva a cabo dentro del ámbito de los currículos de los cursos de Psicología y Educación (y otros cursos de ciencias sociales y humanidades), principalmente a través de la enseñanza teórica en temas relacionados con las teorías de la inteligencia y las teorías de la emoción. Además, aunque se ofrezcan algunos talleres sociales y emocionales en el marco de los cursos de educación superior y/o de las formaciones de las oficinas de educación, el número de cursos prácticos es escaso y está enfocado principalmente a la comunicación, el coaching, el liderazgo y las estrategias de resolución de problemas.

La educación y formación profesional en Portugal está disponible para aquellas personas que han completado al menos nueve años de escolaridad o una formación equivalente y se dirige principalmente a estudiantes con trayectorias académicas no normativas que

pretenden tener habilidades prácticas para entrar en el mundo laboral. Los programas de Formación Profesional incluyen grados superiores, tecnológicos y también artísticos, centros/escuelas educativas y escuelas de segunda oportunidad. Estos programas se dirigen a aquellas personas que desean obtener una cualificación profesional, así como a aquellas que han abandonado o están en riesgo de abandonar la escuela. La red del Centro de Formación Profesional ofrece cursos de aprendizaje y formación profesional inicial (tanto teórica como práctica) para preparar a los y las jóvenes para encontrar empleo o continuar su educación. La transición de los programas de FP a la educación terciaria está asegurada (OCDE, 2014).

De forma característica estos tipos de cursos basan la formación de sus estudiantes en la educación no formal, con un nivel mucho más alto de formación práctica y experimentada. La educación no formal se centra no solo en el desarrollo de estrategias para fomentar las habilidades técnicas de los estudiantes, sino también en la mejora de sus competencias personales e interpersonales. De hecho, la educación no formal destaca la motivación intrínseca del alumno, la participación voluntaria, el pensamiento crítico y la acción democrática (Consejo de Europa, 2018). Aunque el objetivo de la Educación y Formación Profesional es motivar a los adultos para que sean ciudadanos más activos e integrados, si consideramos la formación en Inteligencia Emocional, las estrategias siguen siendo difusas.

Sector organizativo

Hoy en día, el sector organizativo es cada vez más responsable del desarrollo y actualización de las habilidades personales y técnicas de los individuos (Fredrickson, 2000). De hecho, las empresas están comenzando a abordar más formalmente la formación de sus empleados. La legislación laboral portuguesa determina que los empleados tienen derecho al menos a 35 horas de formación continua cada año (Ley 7/2009, Artículo 131º/2, 2009), siendo este número de horas proporcional a la duración del contrato, si es inferior a un año. Además, aunque las empresas pueden anticipar o posponer este número de horas durante dos años (Ley 7/2009, Art. 131º/6, 2009), tienen que garantizar esta formación continua al menos al 10% de sus empleados cada año (Ley 7/ 2009, art. 131º/5, 2009).

Si bien la mayoría de las empresas integran la formación técnica dentro del ámbito de la formación obligatoria, las empresas que tienen un departamento de desarrollo y formación estructurado y programas basados en los objetivos de la institución pocas veces intervienen en la formación en habilidades personales e interpersonales de los empleados: comunicación, asertividad, liderazgo, capacitación, resolución de problemas, relación interpersonal y gestión emocional. En esta formación, pocas veces se incluye la formación en habilidades de inteligencia emocional. En estos casos, el específico departamento de desarrollo y formación de la organización puede ofrecer la formación o contratar empresas de formación acreditadas.

Además, las empresas nacionales o las más grandes a menudo integran programas de prácticas para trabajar las habilidades técnicas y personales de los jóvenes dentro de la misión y de los objetivos específicos de la empresa. Específicamente, esta iniciativa es más común en las instituciones financieras, empresas de energía, transporte y de la Tecnología de la Información, y está desarrollada por los departamentos de recursos humanos, desarrollo y formación.

Tercer sector

El tercer sector integra asociaciones, fundaciones, organizaciones comunitarias y de voluntariado y empresas sociales. En Portugal, hay un gran número de organizaciones del tercer sector dedicadas a lograr diferentes objetivos sociales (por ejemplo, salud, pobreza e inclusión, educación, medio ambiente y ecología, derechos humanos, familia y vejez) y la mayoría de ellos se enfocan en problemas sociales relacionados con los adultos. A nivel nacional, la mayoría de las ONGs son asociaciones (96%), seguidas de fundaciones (2%), “Casas Santas de la Misericordia” (1,3%), y cooperativas (0,5%). El 12,2% de las ONG nacionales tienen representación en Oporto (Fundacao Calouste Gulbenkian, 2017).

En este sector, las personas trabajan los problemas sociales, el bienestar interpersonal y comunitario y atienden con mayor frecuencia las necesidades específicas de otras personas, que se relacionan en un entorno emocional particularmente exigente. Si bien pueden surgir diferentes iniciativas y programas para integrar y formar a las personas para que trabajen en estas organizaciones sociales con características particulares, existe una falta de información relacionada con el uso de la formación en habilidades de IE.

Análisis a nivel local: Oporto

Formulario electrónico

En el marco del mapeo de las formaciones existentes en Inteligencia Emocional en el contexto local de Oporto, 174 organizaciones portuguesas, públicas y privadas, representativas de las áreas educativas, empresariales y del tercer sector fueron seleccionadas y contactadas para colaborar en esta etapa del proyecto. En particular, se seleccionaron 61 organizaciones públicas (35,1%), principalmente del sector educativo y académico (22 cursos de educación superior, 23 centros educativos profesionales, 1 escuela de segunda oportunidad), empresas públicas (6 empresas), instituciones de salud (4 hospitales) e instituciones de defensa nacional (3 instituciones).

La mayor parte del mapeo sobre la formación en Inteligencia Emocional se realizó en el sector privado (N= 113; 64,9%).

En este contexto, se seleccionaron 63 organizaciones del tercer sector, que ilustran diferentes intervenciones sociales (57 ONGs y 6 asociaciones). Además se eligieron 15 grandes empresas que desempeñan un papel vital en el área económica local (9 hospitales privados, 7 compañías de la Tecnología de la Información, 2 instituciones financieras, 2 del sector farmacéutico y 2 de recursos humanos) y 9 sindicatos, órdenes y profesionales. En el sector educativo privado se consideraron 10 instituciones.

Las diferentes organizaciones fueron contactadas a través del correo electrónico oficial de la institución y, cuando fue posible, por los contactos disponibles de los departamentos de desarrollo y formación.

La solicitud de colaboración consistió en rellenar un breve cuestionario relacionado con las iniciativas de la organización en materia de formación de la Inteligencia Emocional.

Resultados

De la muestra de 174 organizaciones, sólo 17 (10,3%) colaboraron con el proyecto.

Dichas organizaciones corresponden al:

- Sector educativo (13): 10 instituciones de educación superior y 3 escuelas profesionales, una de las cuales es una escuela de segunda oportunidad.
- Sector organizativo (2): 1 de recursos humanos y 1 sindicato profesional.
- Tercer sector (2): 1 asociación humanitaria y 1 institución privada de solidaridad social.

Todas las organizaciones participantes conocían el concepto de Inteligencia Emocional (100%)

- 53% (N= 9) por su formación básica en psicología;
- 47% (N = 8) por formaciones, seminarios y literatura científica.

En general, las organizaciones tenían un conocimiento del constructo de la Inteligencia Emocional cercano a las dimensiones teóricas:

- “Capacidad para reconocer y gestionar las emociones, en uno mismo y en los demás, y para expresarlas adecuadamente; capacidad para resolver problemas de forma creativa y adaptarse a las nuevas situaciones”.
- “Capacidad de un individuo para reconocer en sí mismo y en otros manifestaciones emocionales, expresarlas, comprenderlas e integrarlas en el pensamiento, así como saber cómo regularlos y lidiar con las emociones de otros individuos”.
- “Inteligencia emocional caracterizada como la capacidad de controlar las emociones en la gestión de los procesos del individuo”.
- “Capacidad para reconocer y adaptar sus propios sentimientos en relación con los demás y las circunstancias”.
- “La capacidad de cada uno para relacionarse con los demás”.

Formación en Inteligencia Emocional en las organizaciones:

- El 71% (N = 12) de las instituciones nunca utilizó formación en Inteligencia Emocional en sus organizaciones.
- El 29% (N = 5) de las instituciones manifestó que utilizaba la formación de la Inteligencia Emocional en sus organizaciones, en particular una escuela de segunda oportunidad, tres instituciones de educación superior y una institución privada de solidaridad social.

Estrategias e iniciativas sobre Inteligencia Emocional identificadas por las organizaciones:

- “Sesiones de formación sobre el manejo de emociones para estudiantes de grado que participan en programas de voluntariado”.
- “Estrategias para el desarrollo de habilidades de escucha activa y reflexión”.
- “Grupos de intervención con usuarios bajo el tema de la Inteligencia Emocional; Formación continua/profesional de los empleados en la materia”.
- “Actividades que tienen como finalidad desarrollar la Inteligencia Emocional, la mayoría de las veces a través del uso de las artes, pero no forman parte de un programa formativo estructurado. Estas actividades se llevan a cabo especialmente con estudiantes en los diferentes espacios de formación, pero también con el personal, en las reuniones del equipo y en los momentos creados para la formación de formadores”.

Resultados obtenidos en la formación sobre Inteligencia Emocional:

- El 100% de las organizaciones que integraron estrategias y actividades para desarrollar

la IE tuvieron «resultados moderados».

- Mejoras identificadas:
 - Conocimiento (auto y hetero);
 - Manejo del estrés/tolerancia a la frustración; prevención del síndrome del trabajador quemado (burnout);
 - Regulación emocional; motivación;
 - Identificación de “vocabulario”, “puntos de vista” y “estrategias”;
 - Mejor capacidad de los estudiantes para identificar y reconocer emociones.

Haya sido o no implementada la formación en Inteligencia Emocional, 12 de las 17 (71%) instituciones utilizaron otras estrategias para promover el bienestar de sus clientes/usuarios:

- Grupos de intervención con usuarios bajo el tema de la IE; formación continua/profesional de los empleados en la materia.
- Compartir situaciones problemáticas e involucrarse en la búsqueda de respuestas; estrategias de motivación tales como reconocimiento público y privado y discriminación positiva dirigida a usuarios/clientes (adultos y jóvenes que ni estudian ni trabajan) y empleados.
- Iniciativas de desarrollo personal para todos los empleados y estudiantes universitarios.
- Servicio personalizado a usuarios/socios.
- Realización de diferentes dinámicas grupales, tanto con jóvenes como con empleados, sobre el conocimiento propio y heterogéneo, el desarrollo de habilidades personales y sociales y la resolución de problemas, utilizando técnicas y estrategias de teatro sensorial, psicodrama, imagen teatral, teatro fórum, música y arteterapia.
- Los estudiantes en este momento tienen acceso a un programa de formación en habilidades para la vida que, entre otras competencias, aborda los problemas relacionados con las emociones, a través de ejercicios de reconocimiento de emociones, comprensión y actitudes hacia ellos. También aborda la diferencia entre sentimientos y emociones, así como el manejo de los mismos.
- En el caso de los estudiantes, existen estructuras a nivel universitario que garantizan la existencia de todas las condiciones para su bienestar físico, mental y social. La facultad también ha identificado y monitoreado mecanismos para estudiantes con necesidades específicas.
- En el caso de los trabajadores docentes y no docentes, además de las estructuras formales disponibles en la Universidad y en nuestra facultad, existen mecanismos para fomentar su formación personal y profesional.
- En el caso de los pacientes, intervención psicoterapéutica centrada en los procesos emocionales.
- Promoción de eventos que refuercen los vínculos entre los diferentes elementos del equipo.
- Actividades de ocio fuera del entorno laboral con el equipo.

La percepción que la integración de estas actividades ha tenido en la organización:

«Altos resultados»

- Buena voluntad, voluntariedad y disponibilidad en la acción/tarea a realizar, individualmente o en grupo.
- En la adhesión de nuevos usuarios/socios.
- Cambios en la disposición, la actitud y la confianza en sí mismo.

- También hay cambios marcados en la forma en que comienzan a valorar lo que significan las emociones, buscando usar eso como una ventaja e incluyendo esas menciones en el discurso. Expresión de tonalidades emocionales que no sabían que tenían, que comenzaron a valorar y buscar entender en sí mismos y en los demás, ajustando sus actitudes hacia lo que sienten y observan en los demás.

«Resultados moderados»

Entre los empleados:

- Se expresan en la mejora de las actitudes de disponibilidad y compromiso;
- Mayor autoconocimiento-mayor conocimiento/comprensión de la juventud y el consiguiente aumento de la empatía;
- Mejoras en el trabajo en equipo;
- La formación personal y profesional que funciona como un factor motivador para su desempeño.
- Satisfacción general.

Entre Usuarios/clientes:

- Manejo del estrés/tolerancia a la frustración; prevención del síndrome del trabajador quemado (burnout); regulación emocional; motivación

En jóvenes:

- Mayor autoestima/mejora del autoconcepto.
- Expresión de ideas, emociones y opiniones.
- Mejoras en las relaciones interpersonales, tanto entre compañeros como con técnicos/formadores.
- Mejora de su bienestar, comprobándose, por ejemplo, en su curso académico.

«Bajos resultados»

- Por falta de tiempo o motivación para participar en las actividades.
- Entre los usuarios/clientes en términos de asistencia y sentido de responsabilidad y compromiso con las vías de calificación negociadas.

No obstante, las organizaciones participantes fueron unánimes al considerar la Inteligencia Emocional como un componente vital en el bienestar y el rendimiento de los usuarios/clientes y empleados:

- ¿La formación en Inteligencia Emocional podría mejorar la calidad de su organización?
37.5% indudablemente; 43.8% muy probablemente; Probablemente el 12,5%; 6.2% posiblemente
- ¿Cree que la formación en Inteligencia Emocional podría mejorar el bienestar de sus empleados?
31.3% indudablemente; 56.3% muy probablemente; Probablemente el 12,4%.
- ¿Considera que la formación en Inteligencia Emocional podría mejorar la calidad del trabajo de sus empleados?
31,3% indudablemente; 62.5% muy probablemente; 6.2% probablemente.
- ¿Considera que la formación en Inteligencia Emocional podría mejorar el bienestar de sus usuarios/clientes?
31.3% indudablemente; 56.3% muy probablemente; Probablemente el 12,4%.

- ¿Cree que la formación en Inteligencia Emocional podría mejorar el rendimiento de sus usuarios/clientes?

25% indudablemente; 56.3% muy probablemente; Probablemente el 12,5%; 6.2% posiblemente

Globalmente, las organizaciones utilizaron solo las respuestas de escala positiva para evaluar las habilidades de IE en su institución, lo que refleja que incluso cuando no tienen un plan estructurado para desarrollarlo, lo consideran una ventaja para el bienestar y el rendimiento de sus trabajadores y usuarios/clientes.

Entrevistas con Stakeholders

A partir del mapeo de las diferentes instituciones y las respuestas al Formulario Electrónico, se entrevistó a tres stakeholders.

- Sector educativo: un representante del Centro de Formación Profesional de la Industria Textil, Confección y Lana:

Se destaca la necesidad de abordar las necesidades emocionales y sociales particulares de los aprendices de una manera más intencional: prácticas establecidas con este objetivo; desarrollar una formación específica en las dimensiones “humanas”.

- Sector educativo: un representante de la Oficina de Apoyo y Empleabilidad a Estudiantes de la Universidad de Oporto y responsable del desarrollo de un Programa de formación en soft skills (UPgrade):

Se destaca la importancia de abordar los requisitos de las organizaciones que necesitan empleados no solo con habilidades técnicas (hard skills) sino también con la creciente necesidad de soft skills; al mismo tiempo, desarrollar estrategias para proveer a los jóvenes adultos con estas habilidades sociales y emocionales; Importancia de difundir estas herramientas para lograr mayores niveles de participación y formación

- Tercer sector: un representante de una institución humanitaria:

El representante cree que en cada formación se exploran los aspectos sociales y emocionales dentro de las formaciones de procedimientos técnicos. Por lo que sabe, no existe una formación específica sobre Inteligencia Emocional o aspectos relacionados con ella, pero es necesario su desarrollo.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones que encontramos en el mapeo de las organizaciones portuguesas que utilizan la formación en IE fue la tasa de no respuesta de las instituciones. Especialmente en el entorno empresarial, considerando tanto las instituciones locales como las nacionales, este proyecto no pudo incluir comentarios de la experiencia de estas instituciones. Además, las instituciones del tercer sector también estaban subrepresentadas en este estudio debido a la falta de información documentada.

Conclusión

En general, los resultados resaltaron la creciente importancia que las instituciones portuguesas atribuyen al desarrollo de las capacidades en IE. Aunque a nivel local no todas las instituciones han implementado estrategias o formaciones para desarrollar estas habilidades particulares, existe una aceptación común de la ganancia que ofrece la Inteligencia Emocional tanto para el bienestar, la motivación y la satisfacción de los usuarios/clientes y empleados como para la calidad general de la organización. En particular, en este contexto, el campo educativo fue el sector con más ejemplos de actividades de IE y la formación en habilidades relacionadas, aunque el sector organizativo tenía los programas de formación más estructurados.

Bibliografía

- Bukhari, S. R., y Khanam, S. J. (2016). Trait emotional intelligence as a predictor of academic performance in university students. *Pakistan Journal of Psychology*, 47(2), 33-44. doi: 10.1111/j.1365-2702.2012.04199.x.
- Costa, A., y Faria, L. (2015). The impact of emotional intelligence on academic achievement: A longitudinal study in Portuguese secondary school. *Learning and Individual Differences*, 37, 38-47. doi: 10.1016/j.lindif.2014.11.011
- Council of Europe (2018). *Non-formal learning/education*. Recuperado el 22 de marzo de 2019 en <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/non-formal-learning>
- Diário da República: Lei n.º 7/2009 (Art.º 131º). Formação contínua. D. R., I Série (30), 12 fevereiro de 2009.
- Di Fabio, A., y Kenny, M. E. (2016). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 7(1182), 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01182
- Fredrickson, B.L. (2000). Why positive emotions matter in organizations: Lessons from the broaden-and-build model. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 131-142. <http://doi.org/10.1037/h0095887>
- Fundação Calouste Gulbenkian (2017). *As ONG em Portugal. Levantamento realizado pelo Instituto Nacional de Estatística*. Recuperado el 22 de marzo de 2019 en <https://gulbenkian.pt/noticias/as-ong-em-portugal/>
- Greenberg, M. T., Weissberg, R. P., O'Brien, M.U., Zins, J. E., Fredericks, L., Resnik, H., y Elias, M. J. (2003). Enhancing school-based prevention and youth development through coordinated social and emotional learning. *American Psychologist*, 58, 466-474. doi: 10.1037/0003-066X.58.6-7.466
- Marques Pinto, A., y Raimundo, R. (2016). *Avaliação e promoção de competências socioemocionais em Portugal [Assessment and promotion of socio-emotional competences in Portugal]*. Lisboa: Coisas de Ler.
- Mavroveli, S., Petrides, K., y Shove, C., y Whitehead, A. (2008). Investigation of the construct of Trait Emotional Intelligence in children. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 17, 516-526. <https://doi.org/10.1007/s00787-008-0696-6>
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., y Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788-818. doi: 10.1002/job.714
- OECD, 2014. *Education policy outlook Portugal*. OECD, Paris. http://www.oecd.org/education/EDUCATION%20POLICY%20OUTLOOK_PORTUGAL_EN.pdf
- Sánchez-Álvarez, N., Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2016). The relation between emotional intelligence and subjective well-being: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, 11(3), 276-285. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058968>.

La inteligencia emocional es un constructo que ha tenido una posición destacada en la literatura internacional de los últimos 20 años gracias al trabajo de John Mayer y Peter Salovey, además del famoso trabajo de Daniel Goleman. Existe un gran debate sobre la definición de inteligencia emocional, pero indudablemente el constructo más válido es el propuesto por Mayer y Salovey en 1990, el cual mejoró su definición en 1997.

De acuerdo con los autores, la Inteligencia Emocional es un conjunto de habilidades específicamente destinadas a elaborar información emocional, que puede considerarse como la capacidad de sentir, evaluar y expresar las emociones.

Dentro de este marco teórico se han llevado a cabo una gran cantidad de investigaciones en Italia en los últimos años.

Una de las herramientas italianas para promover la Inteligencia Emocional es el software multimedia “Desarrollando inteligencia emocional” (D’Amico y De Caro, 2009) para niños/as.

Este software, distribuido en CD-ROM, fue creado para diversos usos y no necesariamente limitado al contexto escolar. Consiste en una sección de evaluación y una sección de formación.

La sección de evaluación valora las habilidades de percepción emocional a través del reconocimiento de expresiones faciales, escuchar música y la interpretación de figuras abstractas. Se evalúa la habilidad de utilizar emociones para facilitar actividades cognitivas, entender emociones en su transformación y en mezcla emocional, y gestionarlas en un nivel intrapersonal e interpersonal. Esta sección aporta un resultado tanto para el operador como para el sujeto interesado y puede ser usado como un test-retest en las situaciones formativas.

La sección de formación consiste en actividades que permiten al sujeto ejercitarse en las cuatro áreas del modelo de Mayer y Salovey, aportando feedback. Las actividades de percepción nos permiten adquirir la habilidad de discriminar las emociones fundamentales empezando por rostros o imágenes. Las actividades de facilitación están divididas en “uso” y “sensaciones”: el formador aporta la habilidad para usar las emociones basándose en las demandas de la vida diaria o para adquirir determinados resultados; la segunda tiene como objetivo que el chico/a reflexione sobre las asociaciones entre las emociones y las sensaciones relacionadas a los diferentes sentidos. Las actividades de comprensión proponen situaciones que llevan a la reflexión sobre la modificación del estado emocional en base a determinados eventos externos y sobre la combinación posible de emociones en emociones complejas. Por último, las actividades de comprensión proponen varias situaciones de resolución de problemas emocionales personales o interpersonales, de forma que el chico/a pueda identificar estrategias adecuadas para lidiar con la situación.

“Developing emotional intelligence” también se usó dentro de la experiencia llevada a cabo en 2009 en colaboración con Salerno, Gullo, Iacononelli y Lo Coco, en el CeDiAl (centro de desórdenes alimenticios). El resultado de la experiencia mostró que una vez se completaba la formación, los niños/as mostraban una mejora en las habilidades de uso,

gestión intrapersonal y percepción de emociones expresadas en las caras y el entendimiento de las emociones. Además, dos estudios experimentales (D'Amico, 2018) demostraron su efectividad en la mejora de la inteligencia emocional de los niños/as.

En 2012 y 2013 se realizaron los interesantes proyectos de “Edutainment I y II”, gracias a la colaboración de varios miembros de la Región Siciliana (para más detalles, es posible consultar la web <http://www.edutainment.pa.itd.cnr.it>). El proyecto Edutainment, desde la síntesis de los términos de educación y entretenimiento, tenía como objetivo la realización de proyectos de búsqueda-acción basados en reforzar competencias transversales (metacognitiva, emocional y resolución de problemas) a través de la tecnología en chicos/as de primeros cursos del instituto. Particularmente, en relación a las habilidades emocionales, hemos creado el laboratorio “inteligencia meta-emocional y mindfulness: supervisión a través de dispositivos móviles”, gracias a la colaboración con Antonella Chifari, Gianluca Merlo, Anna Terminello y Pasquale Augello. A lo largo del taller, el trabajo en inteligencia emocional y meta-emocional se integró con el uso de técnicas de mindfulness, y con actividades de supervisión inspiradas por la aproximación racional emocional.

Durante el año 2013, el proyecto vivió su continuación parcial en el Edutainment II. Este proyecto tenía un objetivo dual de: 1) mejorar los niveles de inteligencia emocional y concienciar a los profesores participantes a través del camino experiencial; 2) guiar a los profesores en la realización de un plan didáctico que tiene en cuenta las dimensiones emocionales trabajadas durante el taller, para conseguir un impacto directo en el ambiente de la escuela. Un total de 51 profesores de varios niveles en la provincia de Palermo formaron parte del proyecto de formación y todos ellos, bajo la supervisión de expertos, llevaron a cabo una o más actividades de clase con sus estudiantes en el colegio.

En estos años, se han hecho una serie de avances bajo un punto de vista metodológico y teórico. De hecho, D'Amico y Curci (2010) realizaron la versión italiana del test de Inteligencia Emocional de Mayer, Salovey y Caruso, y D'Amico (2013) realizó el test IE-ACCME, el primer test italiano para adolescentes. La construcción del test IE-ACCME fue la base para el desarrollo de un nuevo constructo de inteligencia meta-emocional que completaba el constructo anterior de inteligencia emocional añadiéndole la dimensión meta-cognitiva (concienciar y supervisar) que hace que los individuos no solo sean emocionalmente inteligentes sino también capaces de usar sus recursos emocionales en diferentes contextos de su vida.

Todas estas experiencias llevan al desarrollo del método MetaEmozioni (D'Amico, 2018), que será descrito en la sección de buenas prácticas y hasta ahora ha sido aplicado en tres aplicaciones piloto. La primera aplicación se llevó a cabo en el contexto de la justicia juvenil, gracias a la colaboración de la Oficina de Servicios Sociales de menores en Palermo, con un grupo de adolescentes incluidos en el programa de prueba (D'Amico et al., 2016); la segunda aplicación tenía como participantes a un grupo de chicos con trastornos específicos de aprendizaje (D'Amico, Guastaferró y Gambino, 2017).

Recientemente, gracias al apoyo de la Autoridad Italiana de Niños y Adolescentes, tuvimos la oportunidad de aplicar la versión del método MetaEmozioni-Scuola hecho específicamente a medida para promover la inclusión en la escuela.

Actividades locales

Como parte de este proyecto, se llevó a cabo un sondeo con el objetivo de evaluar el uso de la formación en inteligencia emocional en las empresas. Es de gran importancia subrayar que el sondeo es muy limitado y no refleja lo que hoy en día existe en Italia, debido a la falta de respuestas por parte de la mayoría de las empresas con las que se contactó.

La mayoría de las empresas contactadas, en particular aquellas con las que se hizo por teléfono, expresaban que no tenían tiempo para responder preguntas o no estaban interesadas en el tema de la inteligencia emocional.

En función del objetivo de las Actividades Locales I, creamos un cuestionario que debía enviarse a diferentes organizaciones, tales como:

- Empresas;
- Universidad y Centros educativos;
- Organizaciones del Tercer Sector

El cuestionario estaba organizado en diferentes secciones con el objetivo de analizar las siguientes áreas:

- Descripción de la organización (trabajo, usuarios, empleados, etc.).
- Niveles de conocimiento sobre Inteligencia Emocional.
- Niveles de inclusión de programas de formación sobre inteligencia emocional con los empleados.
- Niveles de inclusión de estrategias específicas para mejorar el bienestar de los empleados.
- Creencias sobre la inteligencia emocional como una construcción que puede mejorar el bienestar de los empleados y usuarios en el campo organizacional.

Antes de recopilar todos los datos, identificamos las organizaciones que podrían ser apropiadas para nuestro objetivo.

Consideramos las siguientes organizaciones italianas:

- Centros de Orientación de las universidades.
- Centros de colocación de las universidades.
- Centros de formación profesional.
- Oficinas de empleo.
- Áreas de Recursos Humanos de diferentes organizaciones (centros de atención telefónica, bancos, etc.).
- Delegaciones regionales de educación.
- Empresa del Hospital Universitario (sólo en Palermo).
- Organizaciones del tercer sector.

Las modalidades para recopilar los datos fueron dos: en una primera fase, enviamos un correo electrónico que explicaba el proyecto y su objetivo; dentro del correo había un cuestionario en PDF y un enlace a un cuestionario online.

Después de esto, comenzamos a llamar a las organizaciones porque nos dimos cuenta de que nadie estaba respondiendo al correo. Enviamos unos 700 correos electrónicos e hicimos aproximadamente 300 llamadas telefónicas.

Nadie respondió al correo electrónico y solo 14 organizaciones rellenaron el cuestionario online después de la reunión telefónica.

Las organizaciones que rellenaron el cuestionario fueron:

- Centro Atena (Roma): está dirigido a estudiantes de secundaria y universitarios que necesitan apoyo educativo para llevar a cabo las tareas asignadas en la escuela y en la universidad a la que pertenecen y para todos aquellos que necesitan explicaciones más detalladas sobre los temas tratados en las horas de clase.
- CED Format (Palermo): es una pequeña escuela privada.
- Formawork (Milán): proporciona formación profesional reconocida a nivel europeo. La oferta formativa, incluyendo la gratuita, está dirigida a la inserción laboral o al crecimiento profesional: formación en los sectores de salud social, seguridad, restauración, hoteles y oficinas. Proporcionan asistencia administrativa sobre cómo comenzar y llevar a cabo una actividad comercial o profesional. Orientación al empleo para las personas, preparación de entrevistas y ayuda en la obtención de suficientes entrevistas.
- Ecipa (Génova): es un centro de formación profesional.
- Empresa Hospitalaria Universitaria “Paolo Giaccone” (Palermo).
- Centro Deportivo Universitario (CUS Palermo).
- Escuela de monitores de yoga.
- Consorcio cooperativo SIGNUM (Génova): es un centro de formación profesional.
- Centro de rehabilitación: se ocupa de los trastornos del desarrollo.
- Asociación Centro de estudios IDI (Palermo): organiza cursos en Administración, finanzas y control; Derecho y legalidad; Tecnología informática; Idiomas; Marketing y comunicación; Gestión de proyectos; Recursos humanos para las empresas.
- Centro de servicios de colocación, orientación y tutoría de la Universidad de Palermo.
- Personal administrativo de la Universidad de Palermo.

Las dos últimas respuestas provinieron de un profesor de la universidad y de un arquitecto que trabaja en una pequeña organización con 3 empleados; estas respuestas no se tuvieron en cuenta porque estaban incompletas y no eran útiles para nuestros objetivos.

Un dato muy interesante es que la mayoría ha oído hablar de Inteligencia Emocional y creen que es un constructo que mejora el bienestar de los empleados y su desempeño en el trabajo, pero nadie implementa formaciones sobre inteligencia emocional con sus empleados en su empresa.



La siguiente tabla resume los resultados obtenidos de la tabulación de los cuestionarios (Tabla 1).

Organización	Ciudad	Emplados/as	Usuarios/as	Prácticas emocionales
Centro Atena	Roma	Profesores/as	Estudiantes	Ninguna
Ced Format	Palermo	Profesores/as	Estudiantes	Ninguna
Formawork	Milano	Formadores/as	Estudiantes con niveles educativos bajos y estudiantes extranjeros	Ninguna
Ecipa	Génova	Profesores/as	Estudiantes (artesanos, menores desempleados)	Los estudiantes menores están involucrados en una formación para mejorar las habilidades básicas y de ciudadanía; los estudiantes adultos están involucrados en una formación para mejorar las habilidades relacionales.
Empresa Hospitalaria Universitaria "Paolo Giaccone"	Palermo	Personal sanitario	Pacientes	Ninguna
Centro deportivo universitario (CUS)	Palermo	Entrenadores y Monitores	Estudiantes universitarios y deportistas	Ninguna
Escuela de Monitores de Yoga	-	Monitores de Yoga	Estudiantes	Ninguna
SIGNUM Sociedad Cooperativa	Génova	Profesores/as	Estudiantes	Ninguna
Centro de rehabilitación	-	Personal sanitario	Niños con trastornos del desarrollo	RET (Terapia Racional Emotiva; Ellis, 1956) con usuarios.
Asociación Centro de estudios IDI	Palermo	Profesores/as y Formadores/as	Empleados/as de empresas	Ninguna
Centro de servicios de colocación, orientación y tutoría de la Universidad	Palermo	Personal administrativo	Estudiantes universitarios y jóvenes graduados	Ninguna
Personal administrativo de la Universidad	Palermo	Personal administrativo	Estudiantes universitarios y jóvenes graduados	Ninguna
Profesor de la Universidad	-	-	-	-
Arquitecto	-	-	-	-

Limitaciones

La mayor limitación del cuestionario llevado a cabo está representada por el método de colección de datos. Normalmente, el uso del correo electrónico para enviar material que debe ser rellenado no permite obtener los resultados esperados. Por esta razón se cambió por las llamadas telefónicas, que permiten crear una relación más cercana con el interlocutor y exponer mejor los objetivos de la investigación.

Es probable que este hecho no permitiera marcar un perfil estable sobre la realidad italiana, ya que falta una parte de la información.

Conclusión

En base a la experiencia obtenida y los resultados extraídos del cuestionario llevado a cabo en Italia, surge claramente la idea de que existe un grado de interés y conocimiento sobre el área de la Inteligencia Emocional, el cual aún es escaso y necesita ser reforzado. Al igual que hay empresas que conocen el área y, en el mejor de los casos, llevan a cabo formación de inteligencia emocional, también hay gerentes de empresas o pequeñas empresas para los cuales el concepto es completamente desconocido o, aún peor, subestimado.

Un aspecto inexistente en el escenario de las corporaciones italianas es, de hecho, la sistematización de los protocolos de intervención en diversos contextos, desde el educativo o judicial, hasta el empresarial.

Hay muchos proyectos promovidos y financiados por parte del gobierno en términos de inteligencia emocional pero, desafortunadamente, pocas de estas intervenciones están sistematizadas e incluidas en la práctica empresarial.

Esto causa una falta de homogeneidad en las intervenciones y buenas prácticas, tanto cualitativa como cuantitativamente, lo cual podemos ver en los resultados obtenidos en la investigación llevada a cabo durante las Actividades Locales I. Además, se extrae que la total ausencia de formación por parte de aquellos que llevan a cabo la formación en inteligencia emocional tienen el riesgo de trabajar dimensiones que no están directamente relacionadas con este concepto.

Bibliografía

- D'Amico, A., y De Caro, T. (2008). Sviluppare l'Intelligenza emotiva. Un software per la valutazione ed il potenziamento dell'intelligenza emotiva nei bambini. *Life Span and Disability, numero speciale Disturbi dell'apprendimento e disabilità intellettive nel ciclo evolutivo*, 11(2), 177-187.
- D'Amico, A., y De Caro, T. (2009). Cd-rom Sviluppare l'Intelligenza emotiva: Percepire, usare, comprendere e gestire le emozioni. *Difficoltà di Apprendimento*, 14(3), 118-127.
- D'Amico, A., y Guastaferro, T. (2017). Emotional and meta-emotional intelligence as predictors of adjustment problems in students with Specific Learning Disorders. *International Journal of Emotional Education*, 9(2), 17-30.
- D'Amico, A., Guastaferro, T., y Gambino, C. (julio, 2017). MetaEmotions: A program for empowering Meta-emotional abilities in adolescents. First applications. Trabajo presentado en el *VI International Congress on Emotional Intelligence*, Porto, Portugal.
- Daus, C.S., y Ashkanasy, N. M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 453-466.

<https://doi.org/10.1002/job.321>

- Dulewicz, F., y Higgs, M. (2000). Emotional Intelligence: A Review and Evaluation Study. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 341-372. <https://doi.org/10.1108/02683940010330993>
- Dulewicz, V., Slaski, M., y Higgs, M. (2003). Measuring emotional intelligence: Content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology*, 18(5), 405-420. <https://doi.org/10.1108/02683940310484017>
- Fox, S., y Spector, P. E. (2000). Relations of emotional intelligence, practical intelligence, general intelligence, and trait affectivity with interview outcomes: It's not all just 'G'. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 203-220. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<203::AID-JOB38>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<203::AID-JOB38>3.0.CO;2-Z)
- Hought H. M., Rose, J., Geers, A., y Brown, J. A. (2015). Subjective Social Status and Well-Being: The Role of Referent Abstraction. *The Journal of Social Psychology*, 155(4), 356-369. <https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1015476>
- Huang, J., Shi, H., y Liu, W. (2018). Emotional intelligence and subjective well-being: Altruistic behavior as a mediator. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 46, 749-758. <https://doi.org/10.2224/sbp.6762>
- Joseph, D., y Newman, D. A. (2010). Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54-78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>
- López, A., Sanderman, R., Ranchor, A. V., y Schroevers, M. J. (2018). Compassion for Others and Self-Compassion: Levels, Correlates, and Relationship with Psychological Well-being. *Mindfulness*, 9(1), 325-331. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0777-z>
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). New York: Harper Collins.
- Merlo, G., y Chifari, A. (2015). SMART Diary: uno strumento per promuovere il benessere socio-emotivo a scuola. *TD Tecnologie Didattiche*, 23(1), 50-54. <https://doi.org/10.17471/2499-4324/268>
- Van Rooy, D. L., y Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 71-95. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00076-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00076-9)



The background features a vibrant, abstract composition. It includes silhouettes of human profiles in shades of orange and pink, set against a backdrop of overlapping, semi-transparent shapes in various colors like blue, purple, and red. A prominent white circle is centered on the page, containing the text. The overall aesthetic is modern and artistic.

STAKEHOLDERS

STAKEHOLDERS

Según Ed Freeman, la palabra "stakeholder" significa "cualquier grupo o individuo que pueda afectar o verse afectado por el logro de los objetivos de la organización" (Freeman, R.E. Strategic management: a stakeholder approach), mientras que Bryson utilizó una definición más completa: "Un stakeholder es definido como cualquier persona, grupo u organización que puede demandar atención, recursos o productos de una organización o verse afectado por ese producto". (Bryson, J. Strategic planning for public and non-profit organization).

A partir de estas definiciones, podemos considerar como stakeholders los individuos, grupos u organizaciones que tienen algún tipo de relación con nuestro proyecto, o cuyos intereses pueden verse afectados positiva o negativamente por su realización.

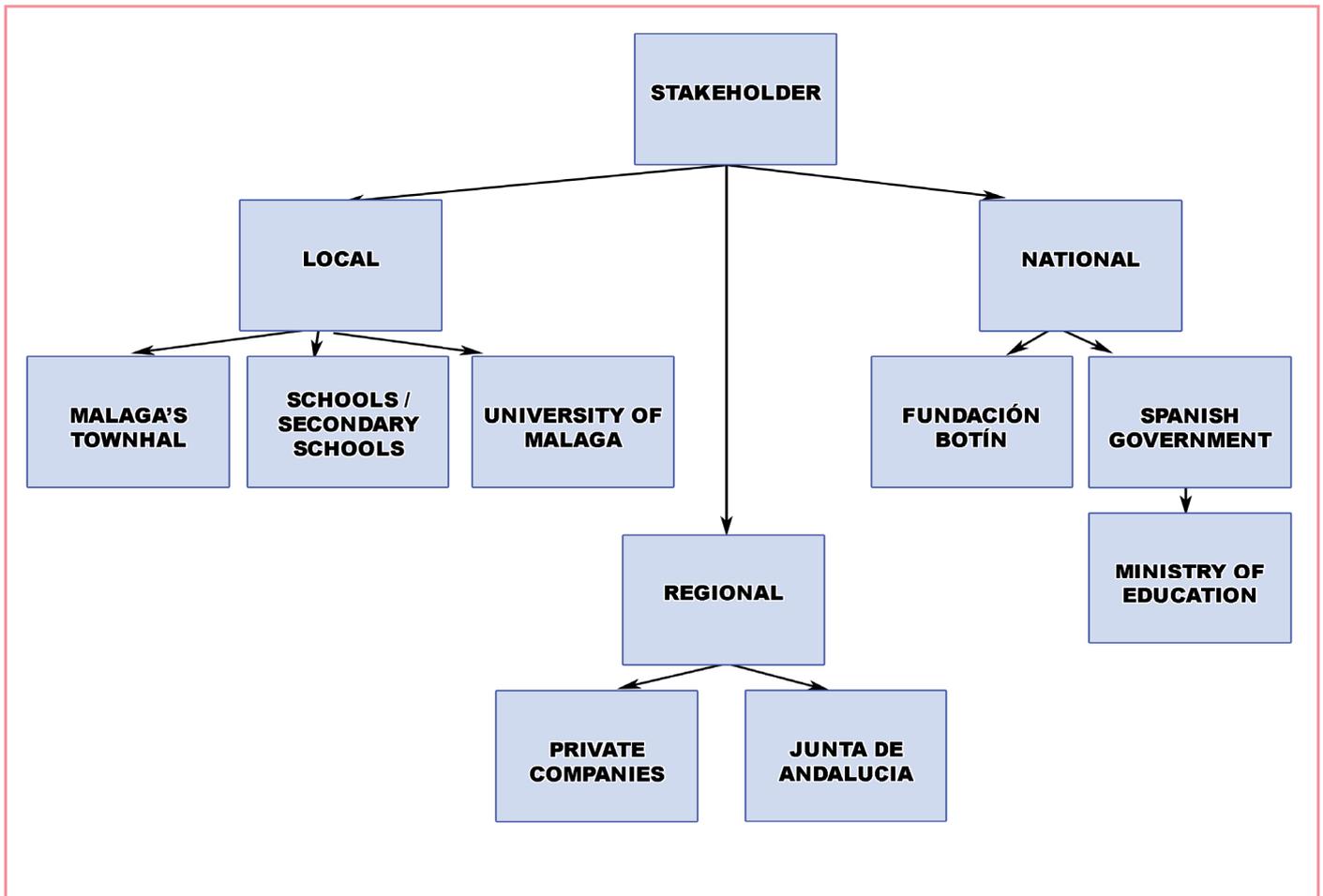
Es importante hacer un mapeo de stakeholders para el éxito de nuestros proyectos y/o actividades. Es un punto de partida para desarrollar estrategias y obtener el apoyo necesario, así como para gestionar adecuadamente las expectativas, maximizando las influencias positivas y mitigando los posibles aspectos negativos.

Estas estrategias pueden incluir, por ejemplo:

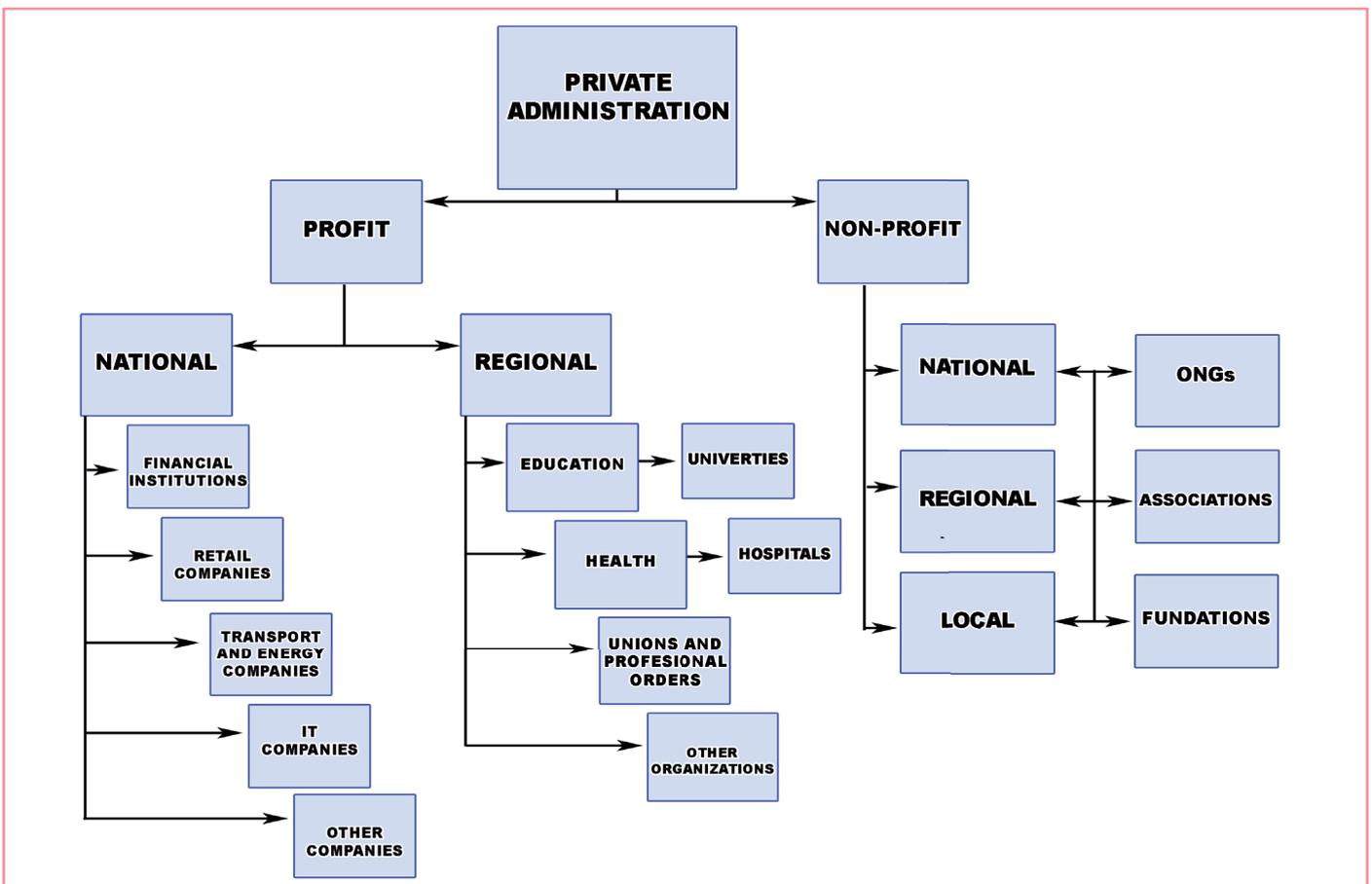
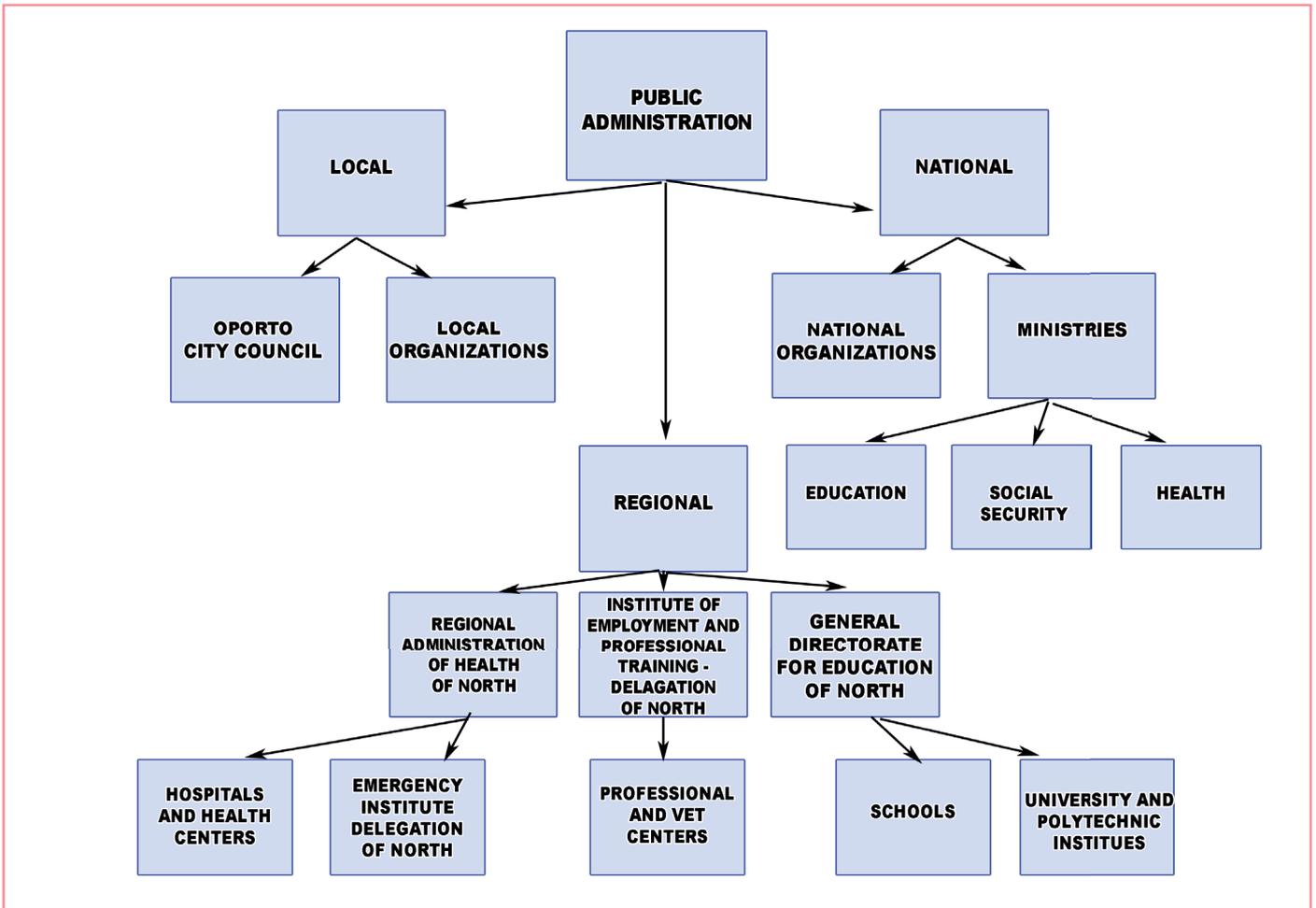
- Sugerir la participación de los stakeholders en actividades o eventos del proyecto;
- Comunicación para mejorar la información sobre el proyecto;
- Colaboración con terceros para que puedan influir positivamente en un stakeholder;
- Mitigar las acciones negativas sobre un stakeholder.

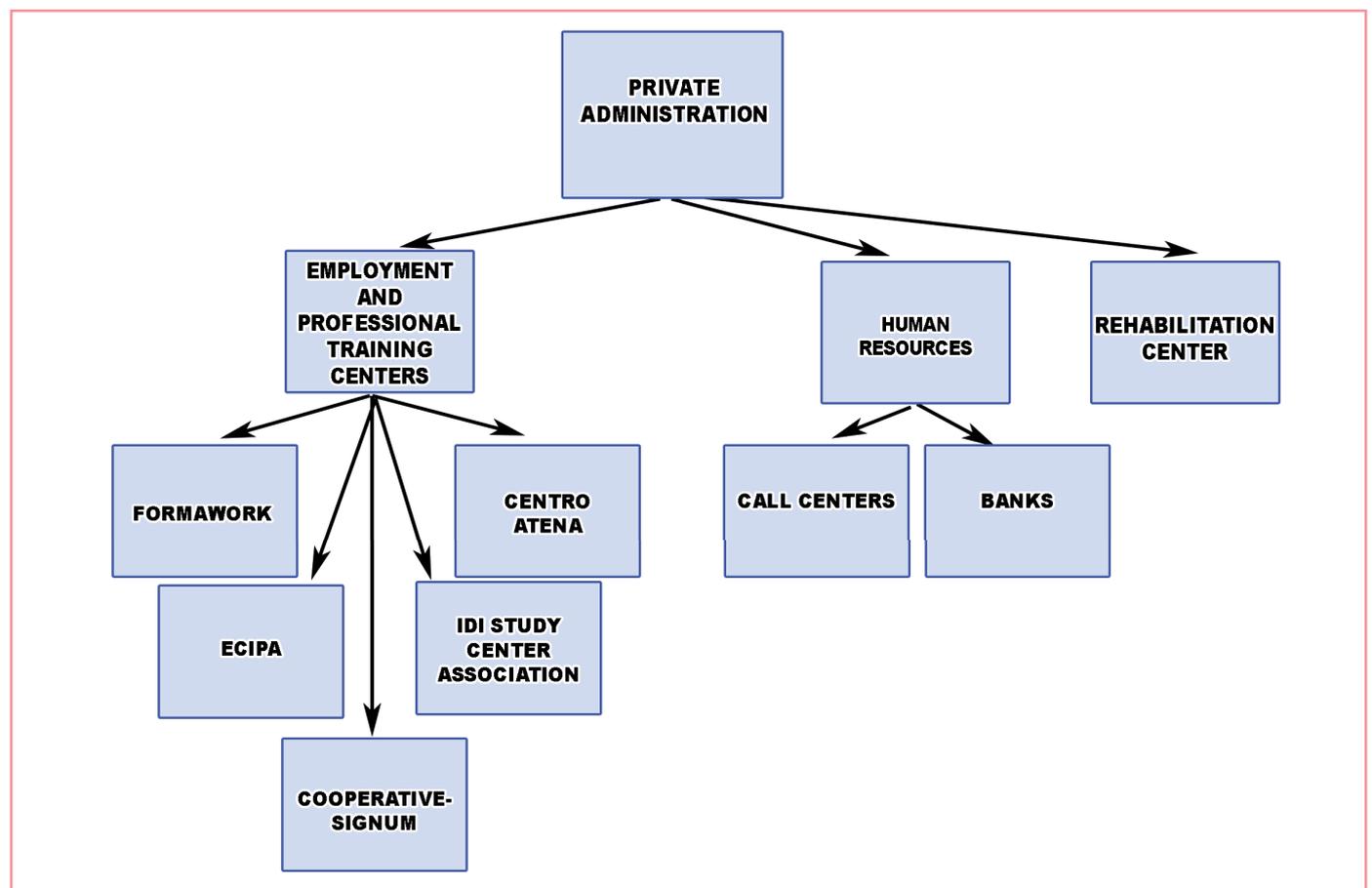
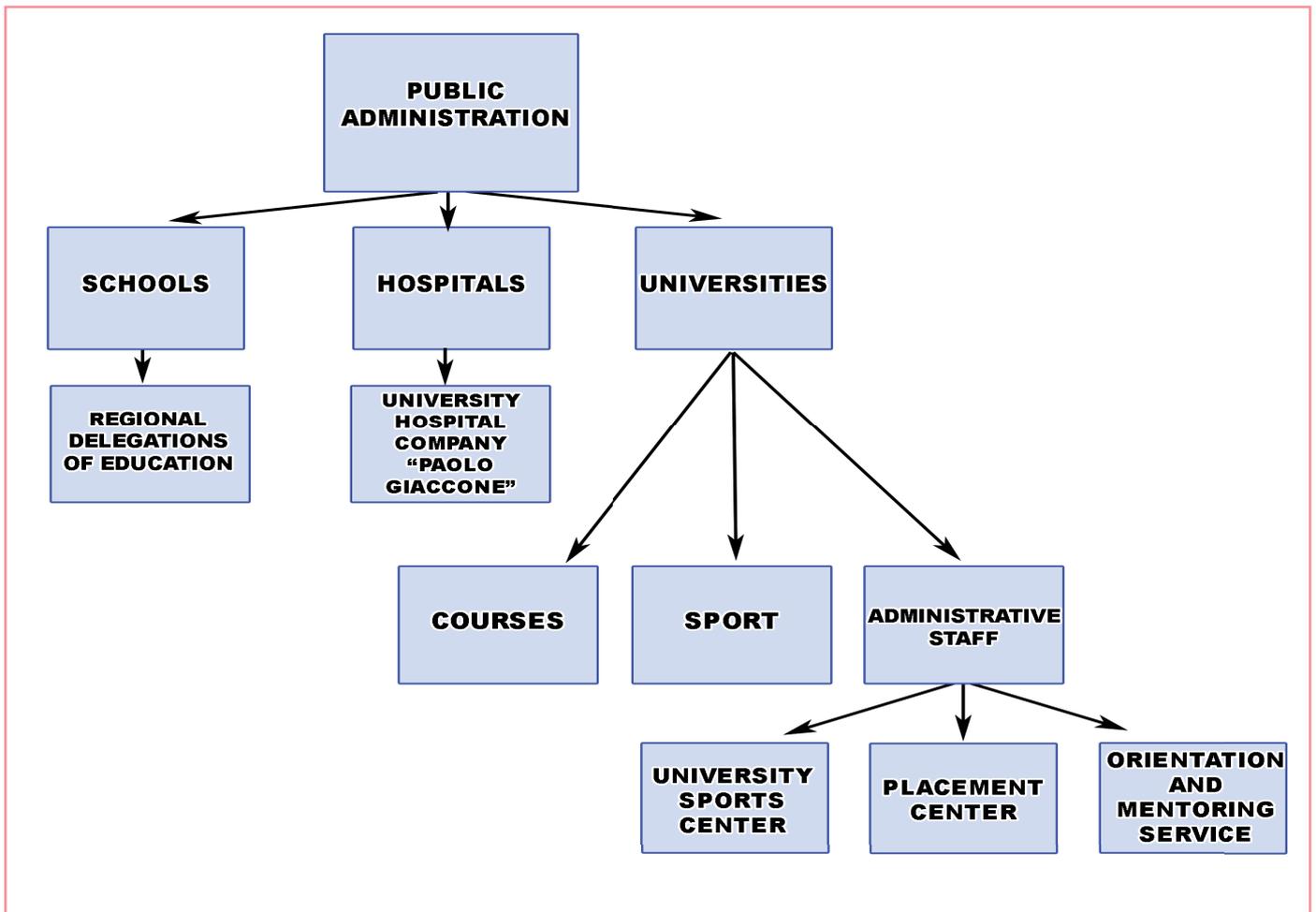
Como identificación de stakeholders, entendemos la definición específica de una persona u organización, así como el reconocimiento de su grado de poder y su posible interés en el proyecto. El poder o nivel de influencia es la capacidad de influir en el proyecto y en las actividades, en su ejecución, definición, aprobación o cualquier otro aspecto básico. El nivel de interés o posicionamiento nos ayuda a entender si el actor está interesado o no en el proyecto.

Las organizaciones socias identificaron y seleccionaron los stakeholders más relevantes relacionados con este proyecto y sus actividades en su país de origen. La recopilación de información sobre las partes interesadas ha sido muy útil y se podrá utilizar también en el futuro para otras actividades y/o proyectos, teniendo siempre en cuenta que el mapeo es una herramienta dinámica porque el número, el poder y el interés de los stakeholders pueden cambiar rápidamente.



PORTUGAL





Tras haber identificado los stakeholders del proyecto, las organizaciones socias realizaron algunos encuentros con personas e instituciones que consideraron relevantes en los ámbitos de la formación y educación de adultos, inteligencia emocional, toma de decisiones, etc. Durante las reuniones, las personas responsables presentaron el proyecto “Emotional Intelligence, educational tool for developing key competences”, mencionaron el apoyo del Programa Erasmus+ de la Unión Europea y analizaron el papel de la Inteligencia Emocional y su inclusión en los programas de formativos en el ámbito de la educación de personas adultas.

En España se realizaron dos reuniones que tuvieron lugar en la Universidad de Málaga. Durante el primer encuentro el catedrático Pablo Fernández Berrocal y la investigadora Raquel Gómez Leal se reunieron con Soledad Santiago de la Fundación Botín, mientras que al segundo encuentro participaron Raquel Gómez Leal y Vicenta Ruiz de Remo, Emotional Intelligence S.L., consultoras de alto cargo y coordinadoras de Programas de Inteligencia Emocional.

Los temas que se trataron durante ambos encuentros fueron: *importancia de la IE y la educación emocional en España, programas de formación en Inteligencia Emocional, áreas que mejoran la IE y elementos necesarios para tener una buena calidad de vida.*

Entre las principales conclusiones de los encuentros que se realizaron en España podemos subrayar que la IE debería convertirse en un área transversal del CV y debería trabajarse en conjunto en todos los niveles educativos. La IE tiene una vital importancia respecto a todo y es esencial porque si hay un bloqueo emocional no se puede aprender, y el desarrollo de esta en el docente es una variable que interviene en el aprendizaje del alumnado.

En Portugal, el equipo encargado del proyecto se reunió en la sede de la Universidad de do Porto con Alexandra Sá Costa, miembro de la Dirección de la Delegación de Porto de la Cruz Roja; con José Manuel Castro, Director del Centro de Formación Profesional Modatex y con personal de la Universidad de do Porto, en particular, Catarina Brandão, profesora de psicología, y Fernanda Correia, responsable del programa UpGrade.

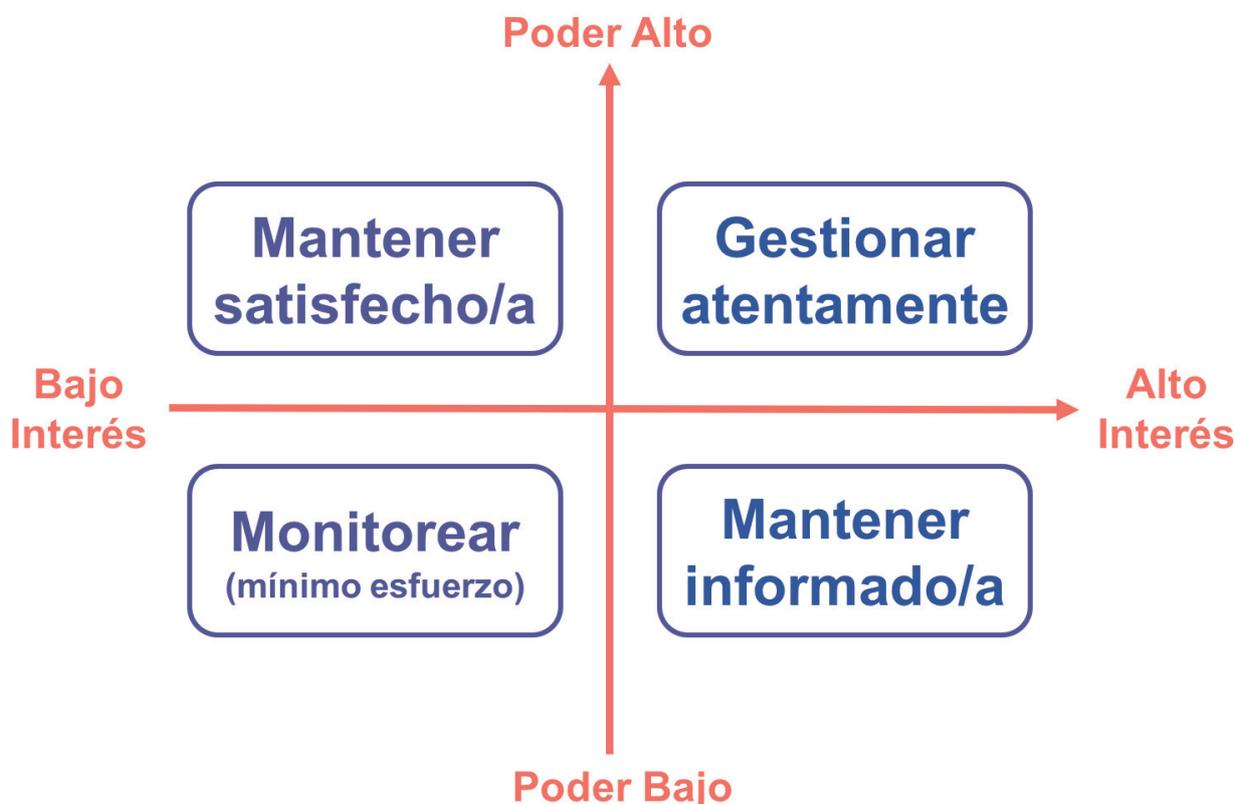
Durante el primer encuentro, tras presentar el proyecto en detalle, se analizó la importancia de la IE en la Cruz Roja y los tipos de formaciones que se ofrecen a los usuarios, trabajadores y personas voluntarias. La Cruz Roja proporciona capacitación técnica, esencialmente sobre emergencia médica, y su representante afirma que en cada formación se exploran los aspectos sociales y emocionales. Aunque no existan formaciones específicas sobre IE, considera necesario su desarrollo en la entidad.

Durante el segundo encuentro, ambas partes (Universidade do Porto y Centro de Formación Profesional Modatex) presentaron las principales actividades que desarrollan, incluyendo este proyecto, y analizaron las características del alumnado. En particular, se subrayó que un número decreciente de personas entra en el sistema educativo, y los que eligen la Formación Profesional suelen tener relaciones problemáticas previas con el contexto educativo. Las personas adultas están particularmente interesadas en las nuevas habilidades relacionadas con la innovación y la tecnología. Finalmente, se analizó la importancia de la Inteligencia Emocional y cómo mejorar la situación a través de un seguimiento personalizado del formador/mediador, un desarrollo de las competencias del formador y un refuerzo continuo de acciones, comportamientos y aprendizajes. Es esencial desarrollar las habilidades emocionales del alumnado y las dimensiones “humanas” en la formación de adultos.

Finalmente, durante el tercer encuentro, se presentó el programa UpGrade que, basado en las necesidades de las organizaciones de empresarios y el interés de promover las habilidades de los estudiantes, quiere facilitar y apoyar la entrada del alumnado en el mercado laboral. Se evaluaron las intervenciones realizadas y los criterios de selección y se identificó como necesaria la recopilación de datos para mejorar y maximizar la intervención y la retroalimentación del programa dentro de la comunidad universitaria.

En Italia, Martina Enea, de las organizaciones MetaIntelligenze Onlus, se reunió con Patrizia Altavilla, Directora de la Azienda Ospedaliera Universitaria de Palermo. Tras presentar el proyecto, sus objetivos, actividades, organizaciones y equipo, analizaron las formaciones que la dirección hospitalaria ofrece a sus trabajadores y voluntarios y el nivel de interés sobre la Inteligencia Emocional. Se llegó a la conclusión de que existía la necesidad de introducir algunas formaciones sobre manejo de emociones, puesto que ninguna persona tiene competencias específicas sobre Inteligencia Emocional.

Durante el segundo encuentro, la profesora Antonella D'Amico de la Università degli Studi di Palermo se reunió con la profesora Ornella Giambalvo y la profesora Rosa Di Lorenzo, que son respectivamente las responsables del Centro de servicios de colocación y el Centro de orientación y tutoría de la Universidad de Palermo, junto a sus colaboradoras Corrado Tiralongo y Barbara Corleo. Debatieron sobre la oportunidad de organizar en el futuro una serie de talleres experienciales sobre Educación Emocional para los estudiantes de diversas carreras de la universidad de Palermo, de forma que esto les permita mejorar sus habilidades sociales y estar más preparados para el mercado laboral.





The background is a vibrant, abstract composition of overlapping shapes and colors. It features silhouettes of human heads in profile, some facing left and some facing right, rendered in various shades of orange, red, and pink. There are also large, soft-edged shapes in shades of purple, blue, and light pink. A prominent white circle is centered on the page, containing the main title. The overall aesthetic is modern and artistic, suggesting themes of diversity, communication, and human connection.

IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Cada organización social identificó las buenas prácticas existentes a diferentes niveles, donde la IE ha sido incluida en programas formativos en el ámbito de la educación de personas adultas; podían seleccionar un proyecto, una actividad, un taller o alguna metodología específica creada o utilizada por la propia organización o por un socio local. Para recopilar la información necesaria, todas las entidades emplearon la misma herramienta.

ESPAÑA

PROGRAMAS INTEMO E INTEMO+	
Finalidad	Formar en las habilidades de Inteligencia Emocional: percepción, uso, comprensión y manejo de emociones.
Objetivos de aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Percibir emociones. • Emplear las emociones. • Comprender las emociones. • Manejar las emociones
Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)	<ul style="list-style-type: none"> • Cada sesión se diseña de la siguiente manera: 1) Revisión de la sesión anterior. 2) Explicación del objetivo de la sesión actual: la capacidad de desarrollo. 3) Conexión de la habilidad con la vida real. 4) Ejercicios para entrenar la habilidad. 5) Resumen de la sesión y de sus aplicaciones diarias. • El contenido del Programa son las cuatro habilidades de la Inteligencia Emocional: percepción, asimilación, comprensión y regulación emocional. • Características generales: • Animar la participación de los estudiantes (por ejemplo, juegos, role-playing, actividades de grupo, video, etc.) y la práctica de las habilidades en cada sesión. • Intentar conectar las habilidades entrenadas en cada sesión con su trabajo en el contexto diario. • Trabajar en pequeños grupos a lo largo del programa.
Duración	Cada programa tiene una duración de 12 sesiones anuales de una hora por semana.
Tamaño y características del grupo	Aproximadamente 25 adolescentes. El programa puede ser adaptado a otras poblaciones (adultos, niños, etc.).
Herramientas y materiales–Ambiente y contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas y materiales: juegos, role-playing, actividades de grupo, video, etc. • Contexto: Una clase con espacio para 25 participantes.

Creado o adaptado por	<ul style="list-style-type: none"> • Ruíz-Aranda, D., Cabello, R., Salguero, J. M., Palomera, R., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2013) • Cabello, R., Castillo, R., Rueda, P., & Fernández-Berrocal, P. (2016). <i>Programa INTEMO+. Mejorar la inteligencia Emocional de los adolescentes</i>. Madrid: Pirámide.
Consejos para facilitadores/as	El libro detalla explícitamente todos los pasos y actividades a realizar.

ReflejArte (REFLECTART)	
Finalidad	<p>Es una de las herramientas del programa diseñada para fomentar la creatividad y desarrollar empatía, autoconfianza, identificación y expresión emocional, toma de decisiones, autocontrol y habilidades sociales.</p> <p>Recurso basado en Artes Visuales, ayudando a estudiantes de 6 a 16 años desde 2006.</p>
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir de la experiencia estética a los procesos de conocimiento: aprender con significado, emoción y expresión. • Tomar contacto con obras de arte y comprenderlas de una manera divertida y didáctica, utilizando la observación individual y grupal y el descubrimiento de una variedad de conceptos diferentes. • Desarrollar actitudes y habilidades socioemocionales como la empatía, la identificación, la escucha activa, el respeto a las opiniones de los demás, la asertividad y la creatividad.
Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)	<p>Tres pasos consecutivos e interdependientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad de motivación. • Sesión en la Sala de Exposiciones (CB) • Trabajo creativo y colaborativo de los alumnos. <p>El resultado se muestra en la exposición: "Somos Creativos"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso I: Los participantes trabajan en la escuela antes de asistir a la sesión en el Centro Botín con sus maestros. La primera actividad involucra a las familias. • Paso II: La sesión de arte se desarrolla en la exposición, utilizando las emociones suscitadas por el arte. Las "estrategias de pensamiento visual" son utilizadas por los mediadores. Hablar juntos sobre arte, emociones y creatividad con los estudiantes. • Paso III: se lleva a cabo en las escuelas. En este momento, hablan sobre los conceptos aprendidos en la sala de exposiciones y se expresan creando su propia obra de arte.

Duración	Durante todo el año académico.
Tamaño y características del grupo	Estudiantes de 6 a 16 años. Las variables de Educación Responsable se fortalecen en los niveles primario y secundario utilizando las artes visuales.
Herramientas y materiales–Ambiente y contexto	El trabajo se divide en tres etapas consecutivas e interrelacionadas que giran en torno a una exposición de arte. Se conectan las actividades lúdicas con la exposición de arte seleccionada y expuesta en el Centro Botín.
Creado o adaptado por	Programa de Educación Responsable Fundación Botín
Consejos para facilitadores/as	<ul style="list-style-type: none"> • Antes de comenzar (Trabajo artístico individual; conclusiones grupales; participación familiar). • Durante la sesión (Visita a la exposición de arte / Exposición virtual de arte). • Después de la sesión (Creación artística colaborativa y exposición final).

MENTORIA

Tutoría en la Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad de Oporto.

Finalidad	Con la participación de estudiantes que ya asisten a los diferentes cursos, y coordinado por un equipo de profesores, MENTORIA tiene como finalidad apoyar a los nuevos estudiantes desde el primer día que llegan a la universidad y estimular, a lo largo del curso académico, prácticas saludables en la experiencia de la educación superior.
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a los y las estudiantes en la resolución de cualquier dificultad en los procesos de integración en la Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad de Oporto (FPCEUP). • Promover sentimientos de bienestar personal y pertenencia a la comunidad de la FPCEUP. • Incrementar la calidad de las experiencias de aprendizaje proporcionada por su frecuencia a los cursos de la FPCEUP. • Promover el desarrollo de las potencialidades de los y las estudiantes, prevenir el abandono escolar y promover el éxito/progreso académico. • Contribuir al desarrollo de habilidades relacionales. • Desarrollar dimensiones de estudio, investigación e intervención relacionadas con la integración y el curso académico de los estudiantes. • Contribuir a la profundización de la formación global y al fortalecimiento de la equidad. • Promover en el estudiante dinámicas de convivencia, diálogo e intercambio cultural diario.
Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)	Hay una sala de tutoría en la Facultad donde se llevan a cabo casi todas las actividades. Los y las estudiantes pueden asistir a diferentes actividades organizadas por la tutoría, pero también pueden ir a la sala de tutoría en cualquier momento que lo necesiten puesto que hay una sala de estudio para estudiantes y mentores disponibles en cualquier momento. Se organizan varias actividades desarrolladas por la tutoría: apoyo individual para estudiantes del 1º curso (seguimiento de la primera matrícula de los alumnos, tutorías académicas), talleres (por ejemplo: cocina vegana, yoga, ballet), actividades de socialización, culturales (fiestas de bienvenida para los estudiantes del primer año, visitas al teatro) y científicas (I Seminario Internacional de Tutoría 2018).

Duración	La tutoría se lleva a cabo a lo largo del curso académico. La sala de tutoría está abierta todos los días en horario de trabajo.
Tamaño y características del grupo	<p>Los grupos de tutoría incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes que ingresan en los diferentes cursos de la FPCEUP (personas tuteladas); • Estudiantes que ya asisten a la FPCEUP y que se ofrecen como voluntarios para acompañar, durante el año académico, a sus colegas recién llegados, promoviendo acciones solidarias en la educación superior (mentores). <p>En las diferentes actividades, los grupos pueden tener diferentes tamaños (por ejemplo, 2 – mentor y persona tutelada; pequeños grupos – talleres; grandes grupos– actividades de socialización, fiestas).</p>
Herramientas y materiales–Ambiente y contexto	Las actividades son diversas por los que se pueden requerir diferentes herramientas. Taller de cocina vegana (por ejemplo, alimentos y objetos para cocinar, horno); yoga (colchonetas); fiestas de bienvenida (comida, música, juegos grupales), etc.
Creado o adaptado por	Desarrollado por la Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad de Oporto en 2011/2012.
Consejos para facilitadores/as	<p>Difusión del trabajo de Tutoría en las redes sociales:</p> <p>https://www.facebook.com/mentoriafpceup https://www.instagram.com/mentoriafpceup/ https://www.youtube.com/channel/UCLR5XavOkjFQtJsIP0htH2A</p>

UPGRADE

Finalidad	UpGrade es un programa para la promoción y el desarrollo de habilidades sociales que surge como una respuesta a los desafíos de la entrada en el mercado laboral.
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la formación personal y profesional que se adapte mejor a los requisitos del mercado laboral; • Hacer que los participantes tomen conciencia de la importancia de las habilidades sociales como habilidades fundamentales para el éxito de su desempeño personal e interpersonal y como un factor crítico de éxito en el entorno empresarial;

<p>Objetivos de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el autoconocimiento y un análisis constructivo y analítico de sus competencias con vistas a convertirse en sujetos activos en la construcción de sus proyectos/trayectorias profesionales y promover actitudes proactivas hacia el mercado laboral y la formación cualificada; • Fomentar las habilidades de “inserción” en el mercado de trabajo de planificación estratégica y gestión del tiempo (especialmente a través del asesoramiento individual/coaching y orientación profesional); • Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de las redes y las actitudes empresariales en sus proyectos personales y profesionales.
<p>Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)</p>	<p>Es un programa orientado a la empleabilidad y la formación de los estudiantes, construido bajo el lema del desarrollo de competencias personales y profesionales, estando compuesto por dos módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UpGrade: Explore Soft Skills: un módulo gratuito de 5 sesiones/conferencias sobre las competencias y el proceso de transición al mercado laboral. • UpGrade: Work Soft Skills: módulo de 11 sesiones prácticas sobre algunas habilidades sociales valoradas por el mercado laboral y 7 horas de coaching y orientación profesional (individual y grupal) con una cuota de inscripción. <p>Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudios de caso (debate e intercambio de experiencias, buscando reflexionar sobre los conceptos/competencias que subyacen en cada sesión); • Momentos centrados en los participantes que tienen como objetivo el autoconocimiento (autoevaluación/autodiagnóstico, herramientas de evaluación del comportamiento, etc., a través de los cuales los participantes analizan de manera crítica y constructiva el nivel de desarrollo en el que se encuentran sus competencias). • Ejercicios prácticos y de lluvia de ideas. • Dinámicas grupales y juegos de rol (simulaciones grupales o individuales que permiten practicar y evaluar las habilidades a desarrollar). • Auto registro online después de cada sesión (a través de moodle). • Sesiones de formación y entrenamiento grupales e individuales (las sesiones se llevarán a cabo utilizando el método GROW, de modo que los participantes puedan identificar su objetivo (para promover su propio empleo), los recursos existentes y necesarios, las dificultades y los obstáculos (y así identificar cómo superarlos) y conocer y aprovechar la motivación y el compromiso para alcanzar la meta.

<p>Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)</p>	<p>Contenidos:</p> <p>UPGrade Explore</p> <ul style="list-style-type: none"> • “¿Cuál es mi talento?” • Maquinas vs. Humanos – El poder de las Competencias • Marketing personal y gestión de carrera • Comunicar con impacto - comunicación oral y escrita • Construcción de redes y mentalidad digital. <p>UPGrade Work</p> <ul style="list-style-type: none"> • UPGrade Work - sesión inaugural y bienvenida a los participantes • Autoconocimiento y desarrollo del poder personal • Coaching y orientación profesional • Inteligencia emocional • Relación y comunicación interpersonal • Trabajo en grupo efectivo y colaboración • Persuasión y negociación • Resolución de problemas y toma de decisiones • Adaptabilidad y adecuación organizacional • Cuentacuentos: ¡Cuenta tu historia!
<p>Duración</p>	<p>UpGrade explore: 5 sesiones - 9 horas UpGrade Work: 11 sesiones - 32 horas+7 horas de coaching individual.</p>
<p>Tamaño y características del grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UPgrade: Explore (habilidades sociales) – diseñado para estudiantes de todas las edades y ciclos de estudio, y exalumnos de la Universidad de Oporto; limitado a 120 participantes (derecho de recibir un certificado con una participación al módulo del 85%). • UPgrade: Trabajo (habilidades sociales) – destinado a estudiantes de grado de la Universidad de Oporto que están desempleados y que han asistido al módulo UPgrade: Explore (en al menos el 85% de las sesiones). Limitado a 28 participantes (derecho de recibir un certificado con una participación al módulo del 85%).
<p>Herramientas y materiales–Ambiente y contexto</p>	<p>Las actividades son diversas por lo que se pueden requerir diferentes herramientas. El UpGrade Explore debe realizarse en el auditorio y el UpGrade Work en salas de reuniones adecuadas para trabajar en pequeños grupos.</p>
<p>Creado o adaptado por</p>	<p>Desarrollado y promovido por la Oficina de Apoyo Estudiantil y Empleabilidad de la Universidad de Porto (GAEE), por las Unidades Orgánicas de la Universidad (a través de sus representantes para el área de Empleabilidad y Carrera), con el apoyo de la Unidad de Psicología Organizacional y Recursos Humanos (FPCEUP) y la Fundación Amadeu Dias.</p>

Consejos para facilitadores/as	Página web: https://sigarra.up.pt/reitoria/pt/web_base.gera_pagina?P_pagina=1028488
--------------------------------	--

ITALIA

D'Amico (2018) y sus colaboradores crearon un conjunto de métodos para promover la inteligencia emocional y meta-emocional: MetaEmotional Intelligence (MEI). MEI refiere a la correlación entre las habilidades de un individuo en el área emocional y el sistema de creencias y valoraciones que el propio individuo tiene sobre sí mismo y sus habilidades en el área emocional (D'Amico, 2018).

MetaEmozioni ha sido diseñado en diferentes versiones con el objetivo de poder ser aplicado en varios contextos, como por ejemplo la escuela o el área de justicia juvenil con niños/as y adolescentes, pero puede tener aplicaciones muy interesantes también con adultos en los contextos académicos, deportivos o laborales, o en aquellos contextos donde hay una condición de malestar emocional, o simplemente para promover habilidades y conciencia emocional. Actualmente, el método ha derivado en tres versiones: MetaEmozioni-Test & Training, MetaEmozioni-Training and MetaEmozioni-Scuola. Se describen en las siguientes secciones:

MetaEmozioni-Test & Training (MetaEmotions- Test & Training)	
Finalidad	MetaEmozioni Test & Training es un método para la mejora de la inteligencia emocional y meta-emocional en contextos clínicos o terapéuticos. Ya que el MetaEmozioni Test & Training requiere la aplicación y puntuación de tests psicométricos, debe ser llevado a cabo o al menos coordinado por psicólogos. Aunque algunas de las actividades se lleven a cabo por otras figuras profesionales, han de estar formadas en el contexto de la inteligencia emocional.
Objetivos de aprendizaje	MetaEmozioni Test & Training tiene el objetivo dual de promover en los estudiantes el conocimiento metaemocional de sus propias capacidades emocionales y de desarrollar habilidades de inteligencia emocional en las siguientes áreas: 1) Área de reconocimiento y expresión no verbal de emociones: las actividades planeadas en esta área conciernen el reconocimiento y la expresión de emociones a través del rostro y de otros canales de comunicación no verbal, como los gestos, la proxémica y el háptico (lo táctil). Este tipo de actividad estimula no solo la inteligencia emocional y meta-emocional, sino también el funcionamiento intelectual no verbal. Es bien sabido que el rostro es portador de una información no verbal muy rica y compleja, y solo las personas con buenas habilidades no verbales pueden descifrarla.

<p>Objetivos de aprendizaje</p>	<p>2) Área de sinestesia emocional: incluye la evaluación de la percepción de imágenes y sensaciones. También se presenta el concepto de sinestesia emocional, permitiendo que las personas lo experimenten en actividades prácticas sensoriales de tacto, color, forma y música, sabor, olor e integración multisensorial. Desarrollar las habilidades de sinestesia emocional puede ser útil para motivar a los estudiantes a reflexionar sobre toda la información cargada de emociones que se obtiene del mundo exterior.</p> <p>3) Área de comprensión de emociones: incluye la evaluación de las mezclas y transformación (o cambios) de las emociones. Las actividades se focalizan en la comprensión del repertorio emocional y las interconexiones entre el pensamiento y el lenguaje, tanto desde palabras que expresan emociones simples como complejas (mezcla de varias emociones). Las actividades específicas animan a los participantes a reflexionar sobre las transformaciones de los estados emocionales como resultado de situaciones cambiantes.</p> <p>4) Área de gestión emocional: incluye actividades de gestión de emociones a través del manejo de estas mediante el pensamiento. Las actividades se enfocan en simulaciones de situaciones de resolución de problemas emocionales en un nivel personal y relacional para comprobar los estilos individuales de resolución de conflictos. Se utilizan metodologías de Role-playing enfocadas a grupos al igual que elementos básicos de técnicas de comportamiento cognitivo de segunda y tercera generación (ej. Reflexiones sobre reestructuración del pensamiento o aceptación)</p> <p>5) Área de génesis y uso de las emociones: otro objetivo de MetaEmozioni es introducir a los participantes la idea de que las emociones pueden ser herramientas reguladoras del comportamiento, del pensamiento y de las propias emociones, tanto a nivel personal como interpersonal. Un primer paso podría ser pedir a los participantes que seleccionen un conjunto de emociones “útiles” que pueden ayudarnos a adoptar comportamientos apropiados acordes con la circunstancia. Después se realizarán actividades que busquen ayudar a los participantes a aprender técnicas de generación de emociones útiles para regular el comportamiento, pensamiento o estado emocional.</p>
<p>Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)</p>	<p>MetaEmozioni Test & Training empieza por la valoración de la inteligencia meta-emocional de los participantes (creencias, autoconcepto, habilidad y autovaloración del desempeño) y a través de los resultados obtenidos, realizar actividades específicas de refuerzo. El objetivo de la evaluación no busca verificar la efectividad del tratamiento, como en muchos protocolos clínicos o de investigación, sino estimular la reflexión meta-emocional de las fortalezas propias y posibles áreas de mejora, convirtiéndose en parte integral del proceso.</p>

<p>Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)</p>	<p>Herramientas de evaluación: se utiliza IE-ACCME para niños/as de entre 10 y 18 años. De hecho, la aplicación óptima del MetaEmozioni Test & Training es en esta fase, con adolescentes, precisamente porque el test IE-ACCME ofrece toda la información relacionada con creencias, autoconcepto, habilidades y autovaloración del desempeño, necesarios para comenzar con este camino de autoconocimiento.</p> <p>Sin embargo, las aplicaciones experimentales ya se han llevado a cabo con adultos, particularmente con estudiantes de universidad, combinando el uso de la versión italiana del MSCEIT (Mayer, Salovey, Caruso, Test Emocional de Inteligencia, 2002) con alguna de las escalas del IE-ACCME. En particular, antes de completar el MSCEIT, se pide a los participantes que rellenen las escalas CE y CME (que actualmente están siendo validadas en adultos) y también, similar a lo que proporciona el IE-ACCME, al final de cada tarea del MSCEIT se pide una evaluación de tu desempeño. En el caso de niños/as de edades de entre 7 y 10 años, se ha desarrollado una versión del IE-ACCME para niños/as y está siendo sometido a la estandarización.</p> <p>Marco: MetaEmozioni Test & Training puede realizarse de forma individual o en pequeños grupos. La situación óptima sería en pequeños grupos (de entre 5 y 10 participantes). El marco ideal para llevar a cabo las actividades es en un entorno suficientemente cómodo y no demasiado disperso, donde sea posible usar tanto el apoyo de escritorios y sillas como un área con tapetes o alfombras para la relajación corporal y la respiración, o simplemente para sentarse en círculo para conversar en un entorno no formal. También es necesaria la disponibilidad de ordenadores, proyectores, sistemas de audio-vídeo y otros tipos de consumibles para algunas actividades específicas.</p> <p>Fases: MetaEmozioni Test & Training tiene diferentes fases: 1) recopilación de los test, 2) debate de los resultados, 3) inicio de la autovaloración a través de un diario emocional, 4) realización de reuniones para desempeñar actividades meta-emocionales, 5) grupo focal final.</p> <p>La recopilación de los test (fase 1) se puede llevar a cabo de forma colectiva en una reunión preliminar al inicio de las actividades. Los test también se pueden hacer de forma individual, en cuyo caso los miembros del grupo pueden reunirse y llegar a conocerse en las reuniones dedicadas a las actividades. El debate de los resultados (fase 2) se lleva a cabo tras la fase de tests, y podría ser muy significativa para los participantes, ya que constituye un paso esencial para mejorar la inteligencia meta-emocional.</p>
--	---

<p>Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)</p>	<p>Tras esto, se procede al inicio de la autovaloración (fase 3) a través del “diario de emociones”. Se les da a los participantes un “diario de emociones”, un instrumento de gran importancia porque permite al sujeto entrar en conexión con su esfera emocional, aunque en una primera fase no ocurra de forma automática y natural. El objetivo es asegurar que los participantes adquieran, como un hábito consolidado y completamente natural, la “escucha” de sus emociones, sabiendo cómo reconocerlas y siendo capaz de identificar los niveles de energía y placer.</p> <p>El diario semanal requiere que el sujeto monitorice su estado emocional diariamente, y varias veces al día (tal y como se indica, en la mañana, en la tarde y en la noche), anotando el estado de ánimo en el que se encuentran en ese preciso momento (ej. Enfado, tristeza, resignación, alegría, euforia, felicidad, apatía, etc.). Haciendo eso y en base al modelo circumplejo de emociones de Russell (1980) han de reflejar el nivel de energía y placer de su estado emocional, auto-asignando a su estado emocional una puntuación del 0 (baja energía y poco placentero) hasta 10 (alta energía y muy placentero). Este método lleva de forma inevitable a una mejora de la comprensión y conciencia del tono emocional que prevalece en cada uno. Además, aunque no lo requiere de forma específica, el uso del diario también estimula la reflexión sobre las causas más frecuentes y los antecedentes, ya sean internos o externos, de algunos estados de ánimo específicos, y también las consecuencias que genera una emoción.</p> <p>En la fase 4 comienzan una serie de reuniones. En cada reunión, realizada semanalmente, el primer elemento a debatir será el contenido del diario de la semana anterior. Organizados en círculo, todos serán invitados a hacer un recuento emocional de la semana anterior, con el nivel de detalle o confidencialidad que se considere más apropiado. Después, se presentará a los participantes una serie de actividades en las cinco áreas del método.</p> <p>En la reunión final (fase 5), los participantes llevarán a cabo, desde una perspectiva metacognitiva, un balance del trayecto recorrido y las habilidades emocionales desarrolladas. Se ofrece a los sujetos un cuestionario de evaluación final del curso, de las actividades individuales y de las herramientas utilizadas, donde los participantes son invitados a hacer una lista de sus fortalezas y debilidades. Durante la última reunión, se pide a los participantes que realicen un resumen del progreso emocional que han registrado a lo largo de las semanas a través del “diario”.</p>
<p>Duración</p>	<p>La aplicación de MetaEmozioni Test & Training debería durar al menos 12 sesiones. Dos de ellas pueden estar dedicadas respectivamente a las fases de valoración inicial y grupo focal final, y al menos 10 a las actividades de cada área de formación. Dependiendo del tiempo disponible, se sugiere aumentar el número de sesiones de formación para que se estimulen algunas habilidades de forma más efectiva.</p>

Tamaño y características del grupo	MetaEmozioni no solo está destinado a personas que tienen trastornos emocionales o de personalidad específicos sino a toda la población, niños/as, adolescentes, adultos, que no han tenido la oportunidad de reflexionar profundamente sobre sus creencias en cuanto a las emociones, el concepto de sí mismos y las habilidades emocionales propias. Puede ser aplicado por psicólogos de práctica clínica y en numerosos contextos, como escuelas, centros juveniles, prisiones, centros de acogida, comunidades terapéuticas, hogares familiares, organizaciones públicas, centros de formación, administración pública, etc.
Herramientas y materiales – Ambiente y contexto	Todas las actividades se describen y contienen en la plataforma web de MetaEmozioni Test & Training. Para usarlas es necesario tener un ordenador conectado a internet para proyectar diapositivas, imágenes o vídeos, y algunas otras ideas. Para algunas actividades también es necesario el uso de papel, lápices, etc.
Creado o adaptado por:	Creado por Antonella D'Amico y adaptado por MetaIntelligenze ONLUS

MetaEmozioni-Training (MetaEmotions- Training)	
Finalidad	MetaEmozioni Training es un método para promover la inteligencia emocional y meta-emocional en el contexto educativo. Está orientada hacia las actividades educativas para mejorar la inteligencia emocional y meta-emocional y puede ser aplicado por educadores, psicopedagogos y otros tipos de trabajadores sociales.
Objetivos de aprendizaje	Ya que MetaEmozioni-training puede ser usado no solo por educadores o psicopedagogos, sino también por otros tipos de trabajadores sociales, los cuales pueden tener diferentes niveles de profesionalización en el área psicológica, incluye solo las actividades más simples extraídas de las primeras cuatro áreas de MetaEmozioni, que son las siguientes: 1) Área de reconocimiento y expresión no verbal de emociones 2) Área de sinestesia emocional 3) Área de comprensión de emociones 4) Área de gestión emocional

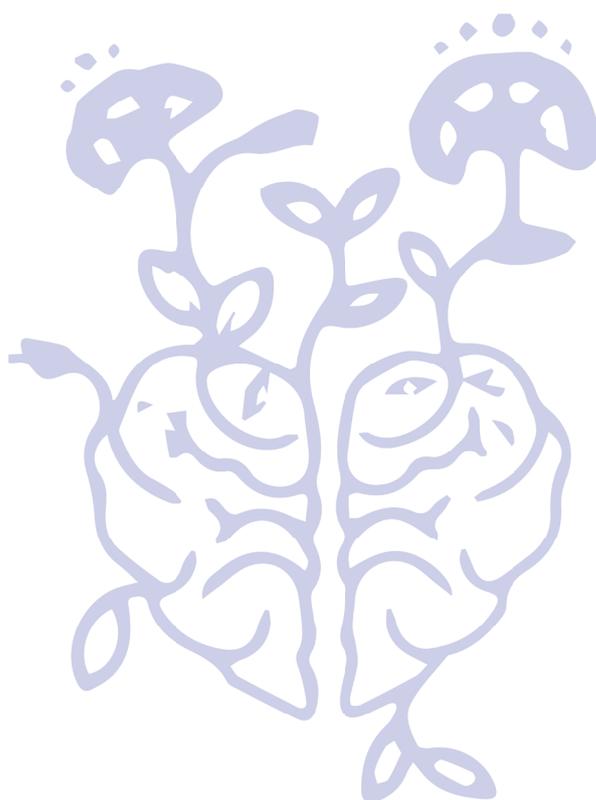
<p>Instrucciones para el desarrollo de la herramienta (metodología y contenidos básicos, métodos y técnicas)</p>	<p>MetaEmozioni Test & Training puede realizarse de forma individual o en pequeños grupos. La situación óptima sería en pequeños grupos (de entre 5 y 10 participantes).</p> <p>El marco ideal para llevar a cabo las actividades es en un entorno suficientemente cómodo y no demasiado disperso, donde sea posible tanto usar el apoyo de escritorios y sillas como un área con tapetes o alfombras para la relajación corporal y respiración, o simplemente para sentarse en círculo para conversar en un entorno no formal. También es necesaria la disponibilidad de ordenadores, proyectores, sistemas de audio-vídeo y otros tipos de consumibles para algunas actividades específicas.</p> <p>Fases: MetaEmozioni Test & Training tiene diferentes fases: 1) recopilación de los test, 2) debate de los resultados, 3) inicio de la autovaloración a través de un diario emocional, 4) realización de reuniones para desempeñar actividades meta-emocionales, 5) grupo focal final.</p>
<p>Duración</p>	<p>La aplicación de MetaEmozioni-Training debería durar como mínimo 8 sesiones, dos para cada área. Dependiendo del tiempo disponible se sugiere aumentar el número de sesiones de formación para estimular algunas habilidades de forma más efectiva.</p>
<p>Tamaño y características del grupo</p>	<p>MetaEmozioni-Training se puede aplicar en numerosos contextos como escuelas, centros juveniles, prisiones, centros de acogida, comunidades terapéuticas, hogares familiares, organizaciones públicas, centros de formación, administración pública, etc.</p>
<p>Herramientas y materiales – Ambiente y contexto:</p>	<p>Todas las actividades de MetaEmozioni están descritas y recopiladas en la plataforma web MetaEmozioni-Training. Para poder usarlas es necesario tener un ordenador con acceso a internet para proyectar diapositivas, imágenes o vídeos, y algunas otras ideas. Para algunas actividades también es necesario el uso de papel, lápices, etc.</p>
<p>Creado y adaptado por:</p>	<p>Creado por Antonella D’Amico and MetaIntelligenze ONLUS</p>

Metaemozioni-Scuola (MetaEmotions at School)

<p>Finalidad</p>	<p>MetaEmozioni-Scuola es un método orientado al desarrollo de la habilidad emocional y la Inteligencia Emocional en el contexto escolar, y guiar a profesores y alumnos en el desarrollo de “Escuelas Emocionalmente Inclusivas”.</p>
------------------	--

<p>Objetivos de aprendizajes</p>	<p>Meta-Emozioni Scuola tiene 5 objetivos de aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Descubrir el mundo de las emociones a través de actividades de alfabetización emocional: en esta área se ilustran a profesores y alumnos una serie de actividades que pueden llevarse a cabo en clase para iniciar cursos de alfabetización emocional. De forma similar al MetaEmozioni Training, solo se utilizan las cuatro primeras áreas del método general: 1) reconocimiento y expresión no verbal de emociones; 2) sinestesia emocional; 3) comprensión de las emociones; 4) gestión emocional. 2) Crear entornos emocionalmente inclusivos: la psicología ambiental se tiene en cuenta para motivar a los profesores y estudiantes a reflexionar sobre el papel que ejercen los contextos físicos como el aula y el entorno escolar en nuestro bienestar con las emociones y en la forma de aprender. Se sugieren una serie de actividades para llevar a cabo con los estudiantes y las familias como implicados directos para mejorar el ambiente escolar. 3) Construir herramientas, materiales y métodos para una escuela emocionalmente inclusiva: se guía a profesores y alumnos en la creación o selección de herramientas de documentación y materiales para facilitar la construcción de escuelas emocionalmente inclusivas y, en particular un diario de emociones; un termómetro emocional; un panel de emociones para colgarlo en el aula y una colección bibliográfica de historias o historias individuales; una colección filmográfica para la creación de un cineforum temático. 4) Transformar las estrategias tradicionales de enseñanza en estrategias de enseñanza con mediación emocional: se guía a profesores y alumnos en la elección y uso de metodologías específicas, como el storytelling, que permite que las emociones sean una herramienta de aprendizaje. 5) Convertirse en embajadores de Inteligencia Emocional fuera de la escuela: se sugieren una serie de estrategias para profesores y alumnos para expresar las temáticas y contenidos que surgen gradualmente a lo largo de las actividades en la escuela, también en el contexto extracurricular, por ejemplo: usar el diario emocional en la familia o involucrar a las familias en la realización de algunas fases del proceso (preparación del ambiente físico, realización de instrumentos, compartir métodos de storytelling para el estudio en casa, etc.). <p>Los profesores participan en talleres de formación experiencial para convertirse en “embajadores” de la inteligencia emocional en sus escuelas. Después, se les aportan actividades y guías online y tutorías impartidas por psicólogos formados en el método. Los profesores se vuelven parte de la comunidad MetaEmozioni, ayudando a expandir el método y mejorarlo. Todas las actividades se llevan a cabo en la escuela e involucrando a toda la clase, a veces dividiendo a los alumnos en subgrupos.</p>
----------------------------------	--

Duración	El método debería durar todo el año escolar, con al menos una actividad por semana.
Tamaño y características del grupo	El grupo de clase.
Herramientas y materiales – Ambiente y contexto	Todas las actividades de MetaEmozioni-Scuola están descritas y recopiladas en la plataforma web MetaEmozioni-Training. Para poder usarlas es necesario tener un ordenador con acceso a internet para proyectar diapositivas, imágenes o vídeos, y algunas otras ideas. Para algunas actividades también es necesario el uso de papel, lápices, etc.
Creado y adaptado por	Creado por Antonella D'Amico and MetaIntelligenze ONLUS



The background features a vibrant, abstract composition of overlapping shapes and colors, including shades of blue, purple, orange, and red. Silhouettes of human profiles are visible, some filled with a dotted pattern. A large, central white circle serves as a focal point for the text.

PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS DE MEJORA

Después de haber analizado algunos aspectos referentes a la adquisición de competencias claves a través de la Inteligencia Emocional, como su aplicabilidad, conocimiento, programas formativos, expansión, resultados, etc., en las áreas y ámbitos de intervención de los socios de este proyecto, hemos reflexionado desde cada uno de los países socios cuáles serían las propuestas de mejora que se podrían hacer para mejorar el conocimiento de la población general, la formación de los educadores, la expansión e inclusión de la Inteligencia emocional en los programas educativos, tanto del sistema educativo reglado, así como de otros programas de educación de adultos, formación profesional, asociaciones, etc.

A continuación, se presentan las propuestas de mejora según los datos obtenidos en las encuestas realizadas, las entrevistas a los expertos, así como la reflexión realizada por los equipos de trabajo de los profesionales pertenecientes a las organizaciones socias de los tres países que participan en este proyecto. Seguramente habrá muchos otros aspectos a mejorar, pero tras unos meses de análisis y aproximación a la realidad de cada uno de los países participantes podemos ofrecer unas propuestas de mejora que sean el punto de partida para un incremento de las competencias sociales, comunicativas y emotivas de la población, especialmente de la educación de adultos.

Socios españoles (Universidad de Málaga e Iniciativa Internacional Joven):

- Conseguir implantar la IE como asignatura en educación primaria en el resto de España.
- Implantar la IE como asignatura en educación infantil.
- Formar a los docentes que deben impartir las asignaturas en IE.
- Incluir en el grado de educación primaria e infantil la asignatura de formación en IE.
- Desarrollar material específico para la formación de los actuales y futuros profesores.
- Desarrollar evaluaciones sistemáticas para analizar los beneficios de la implantación de la asignatura en los colegios.
- Desarrollar material audiovisual para transmitir los beneficios y la importancia de la IE al público.
- Implantación de dos niveles de formación en IE similares a las acreditaciones de idiomas. El primer nivel correspondería al nivel inicial (IE1) y el segundo nivel sería el avanzado (IE2).
- Crear un profesor especializado en educación emocional para la educación secundaria, similar a los especialistas en otras materias (ej.: inglés).

Socio portugués (Universidad de Oporto)

Contexto educativo/ Educación superior:

- Invertir más en el desarrollo de habilidades sociales en el contexto de la educación superior (en las que incluimos competencias socioemocionales) y difundirlas; continuar con los proyectos existentes (por ejemplo, en la Universidad de Oporto - el proyecto UPGrade y en el FPCEUP the Mentoría [Mentorship]).
- Introducir que todos los estudiantes de cualquiera de las facultades tengan que cursar al menos 3 créditos en materia de habilidades sociales/ inteligencia emocional, obligatorios para todos los cursos de posgrado en la Universidad de Porto.

Tercer sector y organizaciones:

- Ofrecer capacitación continua certificada en IE por el Colegio oficial de Psicólogos para los trabajadores de los Centros sociales, organizaciones, etc.

Socios italianos (Universidad de Palermo y Metainteligencia)

Sistemas Educativos:

Teniendo en cuenta la situación actual del sistema educativo italiano, que no contempla la figura del psicólogo escolar, ni tutores o mentores en roles de gestión transversal de la clase, la introducción de la cultura de la IE debe pasar a formar parte de la formación de todos los profesores, principales y de apoyo, de todos los niveles, como ya se ha indicado en el método de "MetaEmozioni Scuola".

Desde el punto de vista organizativo, se podría identificar un profesor de referencia y organizar cursos intensivos de formación para estos profesores en las diferentes escuelas. Estos formadores, estarían apoyados por una plataforma online con todos los recursos necesarios para la formación (videolecciones, material de lectura en profundidad, tarjetas de operación, herramientas de evaluación, etc.).

Además, cada profesor/persona de contacto se encargará de la formación de los compañeros de la escuela a la que pertenecen y así transferir el conocimiento y las habilidades aprendidas utilizando los recursos de la plataforma online.

De esta manera, cada profesor podría insertar de manera efectiva dentro de sus horas de docencia/clase actividades dirigidas a la alfabetización emocional y, también, a transformar la didáctica en una enseñanza disciplinaria mediada emocionalmente.

En el ámbito universitario, sería conveniente dar seguimiento a la propuesta lanzada con este proyecto con el centro de inserción laboral de la Universidad de Palermo, de organizar cursos de inteligencia emocional abiertos a todos los estudiantes de la Universidad que se dirigen hacia el mundo laboral.

Contextos organizativos, tercer sector:

El bienestar y la productividad de una organización (poderes públicos, empresas, escuelas, etc.) va más allá del bienestar psicológico y de las capacidades emocionales de las partes interesadas y de los empleados y, en general, de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario proporcionar momentos de entrenamiento.

El proyecto está diseñado para proporcionar una serie de experiencias dirigidas tanto a los miembros de los grupos de trabajo como a los gerentes/líderes para apoyarlos en su trabajo:

- Creación de un clima emocional positivo y compartido dentro del grupo de trabajo;
- Adquisición de competencias emocionales, como factor de protección de los riesgos psicosociales (estrés laboral, agotamiento, acoso laboral, etc.);
- Gestión de las tareas, funciones y responsabilidades en el contexto laboral.

Sociedad:

Para una difusión eficaz de la IE sería necesario involucrar a la sociedad en su conjunto, incluso fuera de los contextos organizativo y educativo (familia, redes sociales, barrios).

Se trata de un objetivo muy ambicioso, que debe utilizar un lenguaje que sea accesibles para todos y para los sistemas de difusión más populares (TV, Internet, otros). Incluso las personas que son ajenas al sistema educativo desempeñan un papel importante tanto en la crianza de los nietos como en la de otras personas que forman parte de su red social, al igual que los ciudadanos, quienes deberían actuar cada vez de una forma más consciente.



The background features a vibrant, abstract composition. It includes several overlapping silhouettes of human profiles in various shades of orange, red, and pink. These are set against a backdrop of large, soft-edged shapes in shades of purple, blue, and red. Some of these shapes have a pattern of small white dots. The overall aesthetic is modern and artistic.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el proceso de trabajo que hemos desarrollado las organizaciones socias, podemos decir que los resultados esperados y los logros se han alcanzado con un alto grado de satisfacción, a pesar de que los objetivos propuestos eran bastante ambiciosos para la corta duración del proyecto.

La participación y comunicación entre todos los socios ha hecho fácil la resolución de dificultades encontradas a lo largo de la implementación de las diferentes actividades y acciones planeadas. A través de esta asociación estratégica, hemos obtenido resultados comunes a todas las organizaciones socias, pero también se han obtenido resultados específicos y logros en cada organización debido al proceso de implantación, colaboradores, métodos, etc.

Tanto a lo largo del desarrollo de las diferentes fases del proyecto como en la finalización del mismo, estamos convencidos de que las acciones llevadas a cabo seguirán teniendo un impacto importante, no solo en los participantes involucrados de forma directa, sino también en otros grupos, personas o entidades que, de alguna manera, se han visto envueltos e interesados en este proyecto y su temática principal.

Para facilitar la comprensión y tener una vista más estructurada de los resultados, hemos diferenciado entre resultados tangibles e intangibles. Los resultados tangibles se han compartido en redes sociales, página web/blog del proyecto y eventos de visibilidad tanto a nivel local como internacional que se han realizado a lo largo del proyecto. También se han recopilado en este libro todas las herramientas intercambiadas entre los socios (ya existentes en buenas prácticas), análisis de datos, propuestas, etc. Después de traducirlo al inglés y a la lengua materna de cada una de las organizaciones socias, estará disponible para todas las personas e instituciones en la página web oficial de este proyecto (inemotion.aiik.org), además de en las páginas web de cada uno de los socios oficiales del proyecto. Tras finalizar el proyecto, se mantendrá en la página web, por lo que podrá ser usado y explorado una vez el proyecto haya sido completado por otras entidades y/o stakeholders en el futuro.

Algunos de los resultados materiales que han surgido de esta colaboración estratégica han sido:

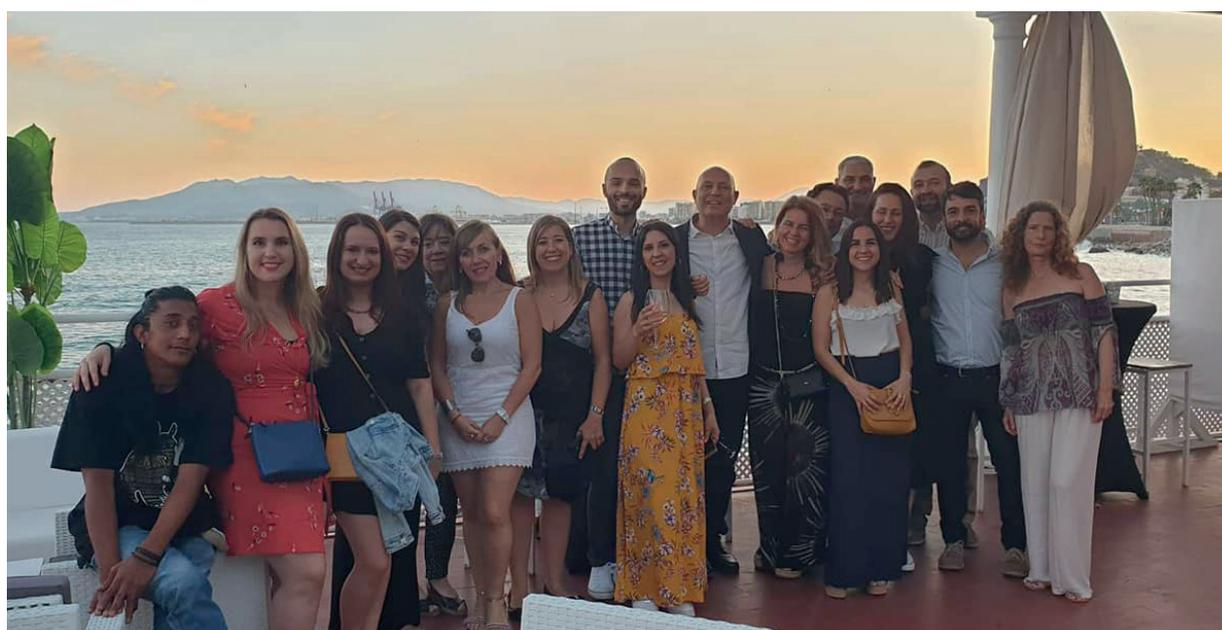
- Informes de supervisión y evaluación que las organizaciones socias han presentado al final de todas las actividades y fases del proyecto.
- Folletos informativos y otros materiales de difusión creados para publicitar el proyecto, sus objetivos, sus actividades y resultados.
- Vídeos creados para dar visibilidad al proyecto sobre el proceso, la metodología y las actividades principales.
- Herramientas de visibilidad y difusión creadas: página web, redes sociales (cuentas en Instagram y Facebook) y el libro final del proyecto.

En lo referente a los resultados intangibles:

- Conocimiento nuevo y experiencias compartidas e intercambiadas por las organizaciones, los participantes y sus miembros, en el ámbito de la Inteligencia Emocional como un

instrumento para el desarrollo de habilidades en educación para adultos y como una herramienta para la transformación social.

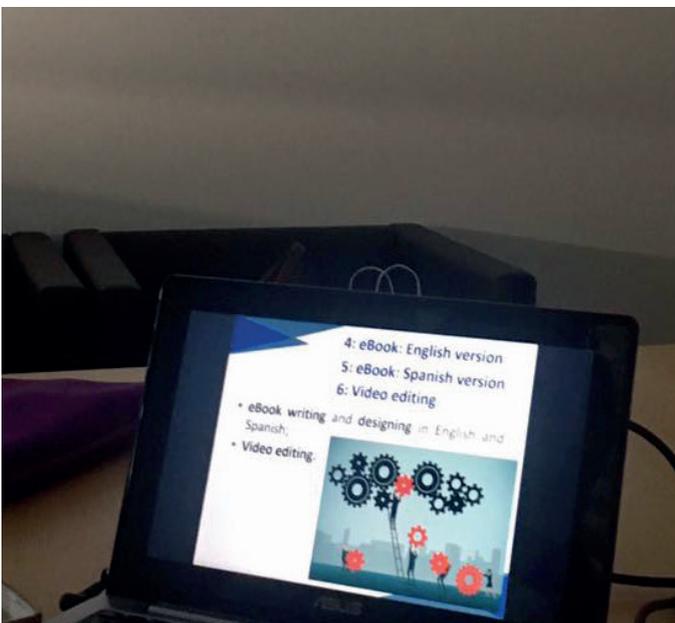
- Adquisición de nuevas competencias clave (y mejora de otras competencias) por parte de los beneficiarios directos de las organizaciones socias.
- Mayor compromiso e implicación de las organizaciones a nivel internacional de diferentes países con experiencias a nivel local e internacional en los tópicos principales acordes al proyecto.
- Sensibilización de la población general sobre la importancia de desarrollar programas educativos que incluyan la Inteligencia Emocional en todos los niveles académicos, además de desarrollar la Inteligencia Emocional como una herramienta para el desarrollo personal y profesional.
- Reforzar contactos ya establecidos entre los socios de diferentes proyectos y redes existentes, al igual que su expansión.
- Creación de nuevas redes locales e internacionales para intervenciones futuras.





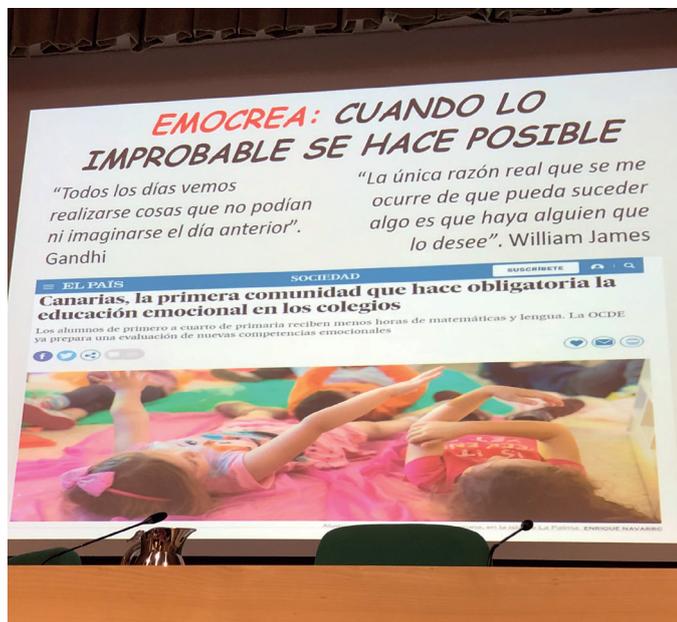
The background is a vibrant, abstract composition of overlapping shapes and colors. It features silhouettes of human heads in profile, some facing left and some facing right, rendered in various shades of orange, red, and pink. A large, bright white circle is centered in the image, serving as a focal point. The overall aesthetic is modern and artistic, with a warm color palette.

RECURSOS VISUALES











The background is a vibrant, abstract composition. It features overlapping organic shapes in shades of purple, blue, and red. Silhouettes of people's heads and profiles are layered throughout, some in light tones and others in darker colors. A large, bright white circle is centered on the page, serving as a backdrop for the title. The overall aesthetic is modern and celebratory.

AGRADECIMIENTOS

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, nos gustaría agradecer al Programa Erasmus+ de la Unión Europea por la cofinanciación de este proyecto, así como a todos los socios de este proyecto por su esfuerzo, dedicación y contribuciones, a los y las participantes y a las personas beneficiarias directas e indirectas por su participación activa y motivación.



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

SOCIOS DEL PROYECTO



**Iniciativa
Internacional
Joven**



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

U. PORTO



FACULDADE DE PSICOLOGIA
E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DO PORTO

COLABORADORES:

Agradecemos a todas las entidades colaboradoras por su apoyo e interés en este proyecto.



**POZOS
SINFRONTERAS**

The background features a vibrant, abstract composition. It includes silhouettes of people's heads in profile, some facing left and some facing right. The colors are a mix of warm tones like red, orange, and pink, and cooler tones like blue and purple. There are also patterns of small white dots scattered across the background, particularly in the upper right and lower right areas. A large, light-colored circle is centered in the foreground, serving as a backdrop for the text.

CONTACTOS

InEmotion

A blue silhouette of a human head in profile, facing left. Inside the head, a white brain is depicted with stylized, leafy branches extending from it. Two orange flowers with green leaves and small red dots above them are positioned on top of the head, appearing to grow from the brain.

 inemotion.aiij.org



[iij.espana](https://www.facebook.com/iij.espana)



[iniciativa_internacional_joven](https://www.instagram.com/iniciativa_internacional_joven)



[iij_espana](https://twitter.com/iij_espana)



comaiij



www.aiij.org



info@aiij.org



C/ Aristófanés 4, 1º-1
(Barriada El Cónsul)
C.P. 29010 - Málaga, España



(+34) 952391926

InEmotion

