



**Propuesta de implementación programa “*Mind Flow*: Desarrollando competencias
emocionales”**

Autor

Liliana Andrea Silva Granados

Director

Juan Gabriel Ocampo Palacio

Magister en Inteligencia Emocional y Bienestar

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud

Decanatura del Medio Universitario

Maestría en Inteligencia Emocional y Bienestar

Universidad del Rosario

Bogotá - Colombia

2025

Tabla de contenido

Propuesta de implementación programa “Mind Flow: Desarrollando competencias emocionales”	1
Resumen	6
Palabras Clave	6
Introducción.....	7
Fundamentación teórica	9
Objetivos	14
Objetivo General.....	14
Objetivos específicos	14
Población y muestra.....	15
Evaluación del programa.....	16
Plan de actuación	19
Descripción de las sesiones.....	21
Resultados	24
Evaluación del proceso de aplicación	24
Evaluación de los resultados obtenidos en las pruebas pre y post	25
Conclusiones	28
Valoración personal.....	30

Retos del programa y propios.....	30
Si volviera hacer el programa y no tuviera presión de tiempo.....	30
Aspectos que destaco del proceso	30
Referencias.....	32
Anexos	36

Lista de Tablas

Tabla 1 Estructura de las sesiones del programa.....	21
Tabla 2 Resultado cuantitativo de las encuestas de satisfacción	24
Tabla 3 Estadísticos Descriptivos y Prueba de Normalidad Shapiro- Wilk.....	26
Tabla 4 Resultado de la prueba t pareada.....	27

Lista de Figuras

Figura 1. Cronograma de análisis e implementación del programa19

Figura 2 Cronograma de desarrollo del programa.....20

Resumen

La salud mental de los empleados ha sido considerada como un tema prioritario en el contexto de las organizaciones, motivando a las empresas a implementar medidas que promuevan el balance entre la vida laboral y personal, esto, con el fin de disminuir el ausentismo, aumentar la productividad y mejorar el bienestar. Con este propósito, este trabajo de grado presenta el desarrollo y evaluación del programa “*MindFlow: Desarrollando competencias emocionales*”, una apuesta que busca brindar herramientas y conocimientos a trabajadores en las competencias emocionales. Se contó con la participación de un grupo de 20 empleados de una empresa del sector industrial en Colombia, quienes a lo largo de ocho sesiones fueron entrenados en las tres competencias emocionales base del modelo pentagonal de Rafael Bisquerra (conciencia, regulación y autonomía emocional). Este programa se realizó bajo una metodología de aprendizaje experiencial y significativo, en conjunto con el modelo de las 4 E de cognición. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas en las cinco competencias del modelo pentagonal incluyendo la competencia social y de habilidades para la vida y el bienestar. La implementación del programa fue exitosa y generó un impacto positivo entre los participantes. Adicionalmente, se presentan conclusiones y reflexiones en torno a la experiencia de implementación, así como una prospectiva sobre el desarrollo a futuro.

Palabra clave: competencias emocionales, aprendizaje experiencial, aprendizaje significativo, estrés, lugar de trabajo.

Introducción

La gestión de eventos que pueden desencadenar riesgos en las organizaciones derivados de aspectos sociales se ha convertido en un tema relevante dentro de la matriz del panorama de riesgos globales en los últimos años. Factores como la violencia, la polarización social, la migración involuntaria o forzada, las pandemias, las enfermedades crónicas y diversas condiciones de salud han sido incluidos como tema relevante en reportes anuales de análisis de riesgos como el future Risk Report, el Global Risk Report y el Global Risk Report (AXA, 2024; Allianz, 2025; WEF, 2024), lo que ha llevado a las empresas a nivel mundial a implementar medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus colaboradores, con el objetivo de prevenir el ausentismo laboral y mantener niveles óptimos de productividad.

A su vez, el Ministerio de Salud de Colombia, mediante la Resolución 2764 de 2022, estableció como requisito obligatorio la implementación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Esta medida exige a los empleadores en Colombia realizar un monitoreo permanente con el propósito de fortalecer las acciones de prevención e intervención frente a los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos sus trabajadores.

Por otro lado, la inteligencia emocional de un individuo está relacionada con su autopercepción y su forma de interactuar con el entorno (Bar-On, 2006), es decir, las competencias emocionales de una persona se pueden ver reflejadas tanto en sus relaciones interpersonales como en sus relaciones sociales, en el estilo de liderazgo de un directivo o en el clima laboral de una organización, siendo este último influenciado por las capacidades emocionales de quienes integran la compañía en general (Diputra y Mustika, 2022).

Por su parte, la compañía en la que fue implementado el programa tras la aplicación de la batería de instrumentos del Ministerio de Salud de Colombia (Resolución 2764, 2022, 18 de julio) fue identificada como una empresa con un riesgo psicosocial medio – bajo. Adicionalmente, por los cambios estructurales que ha implementado la empresa a nivel mundial en los últimos años y que localmente se vieron reflejados en 4 procesos de reestructuración en Colombia, la percepción del nivel de estrés aumentó de acuerdo con los resultados de la encuesta de percepción interna del 2024 que es aplicada desde la casa matriz.

Por lo anterior, la necesidad de implementar un plan piloto de desarrollo de competencias emocionales como *Mind Flow*, responde y complementa los programas de salud y fomento del equilibrio entre la vida laboral y personal que ya se encuentran establecidos dentro de la organización, además, le brinda herramientas de conciencia, regulación y autonomía emocional a los empleados que les permita responder al ambiente cambiante de su entorno.

Fundamentación teórica

La educación emocional tiene como objetivo desarrollar competencias emocionales en los individuos, fomentando la toma de conciencia, comprensión, expresión y regulación adecuada de las emociones. Este proceso busca reducir el analfabetismo emocional y dar respuesta a los desafíos del entorno actual, donde se evidencian problemáticas como la ansiedad, el estrés, la depresión y la violencia, entre otras (Bisquerra, 2011).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el estrés como un estado de preocupación y tensión mental generado por situaciones difíciles (OMS, 2023). Asimismo, desde el 2019 catalogó el burnout o síndrome del “quemado” como un riesgo laboral, describiéndolo como el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito (OMS, 2022). Teniendo en cuenta lo anterior, cuando un individuo logra identificar, entender y gestionar sus emociones de manera temprana, esto podría ser una medida preventiva que contribuya a la disminución de la aparición de un riesgo para la salud física y mental (Martins et al.,2010).

La implementación de programas de educación emocional en las organizaciones es fundamental, considerando además que este tipo de formación debe iniciarse desde los primeros años de vida y mantenerse a lo largo del ciclo vital (Bisquerra, 2011). Estos programas pueden promover el desarrollo de competencias emocionales que permitan al individuo mejorar tanto su propio bienestar como el de su entorno laboral, incluyendo equipos de trabajo, compañeros, colaboradores y superiores. A continuación, se presentan algunos ejemplos y resultados de programas de educación emocional en organizaciones de diferentes contextos.

En primer lugar, Bustos et al. (2024) desarrollaron un programa de educación emocional en personal de salud con el objetivo de mejorar el bienestar de los participantes y la calidad de los servicios, el programa constó de cuatro sesiones que incluía la implementación de técnicas de

Mindfulness, en donde obtuvieron como resultado una mejora significativa en la competencia de conciencia emocional, lo que es relevante para el manejo de emociones en entornos laborales desafiantes. Asimismo, Martínez, et al (2023) implementaron un programa de inteligencia emocional interpersonal en una empresa aseguradora en colombiana el cual se desarrolló en tres sesiones dando herramientas de comunicación asertiva, resolución de conflictos y empatía e identificaron como resultado del programa un impacto positivo en las relaciones interpersonales en la oficina. De igual forma, Rodríguez, et al (2017) implementaron un programa de inteligencia emocional de 16 horas que estaba distribuido en 3 talleres dirigido a cargos medios (supervisores) de un *call center* obteniendo como resultado una mejora significativa en la percepción y regulación emocional. Por otro lado, investigaciones como la de Diputra y Mustika (2022) la cual se llevó a cabo en el contexto hotelero, identifican que la inteligencia emocional, la comunicación y el clima organizacional pueden influir de manera relevante en el rendimiento de los empleados. Con base en los resultados de los estudios anteriormente mencionados, se puede inferir que implementar un programa de desarrollo de competencias emocionales en las organizaciones puede fortalecer las habilidades emocionales y sociales de los colaboradores.

En este contexto, el programa “*Mind Flow: Desarrollando competencias emocionales*” estuvo fundamentado en el modelo pentagonal de competencias emocionales de Bisquerra y Pérez (2007) el cual define cinco competencias emocionales: conciencia emocional, entendida como la capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás; regulación emocional, entendida como la capacidad para gestionar las emociones de forma apropiada; autonomía emocional, entendida como un conjunto de aspectos relacionados con la autogestión personal; competencia social, entendida como la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas; y, finalmente, competencias para la vida y el bienestar entendido

como la capacidad de adoptar comportamientos apropiados para afrontar los desafíos diarios de la vida.

El programa “*Mind Flow*” se enfocó en dar herramientas para el conocimiento y desarrollo de las tres primeras competencias emocionales. Las sesiones incluyeron conceptos y actividades como prácticas de atención plena, en donde los participantes realizaron ejercicios para prestar atención a sus sensaciones corporales, sus pensamientos, el entorno que los rodea e incluso sus actitudes frente a situaciones específicas de la vida. Las actividades estuvieron principalmente enfocadas en técnicas relacionadas a los grupos 1, 2 y 3 de la clasificación *Mindfulness practice groups* (MGs, que abarcan: el cultivo de la atención plena en el momento presente desde lo somático y lo sensorial (grupo 1), el desarrollo de una actitud de no reactividad y no juzgamiento de la experiencia (grupo 2) y el cultivo de hábitos saludable y prosociales como las técnicas de gratitud diaria (grupo 3)) (Levit-Binnun et al., 2021).

Adicionalmente, el programa incluyó conceptos de psicología positiva, específicamente el modelo PERMA desarrollado por Seligman (2014). Este modelo incluye cinco elementos para entender y desarrollar el bienestar: Las emociones positivas (*Positive emotions*), el compromiso (*Engament*), las relaciones interpersonales (*Relationships*), el significado o tener algo por lo cual vivir (*Meaning*) y el logro o éxito (*Accomplishment*) lo que nos impulsa alcanzar metas relevantes para nuestra vida. Asimismo, se incluyeron los 6 pilares de la autoestima desarrollados por Branden (2022) que son la práctica de vivir conscientemente, la aceptación y responsabilidad de sí mismo, la autoafirmación, el vivir con propósito y la integridad personal. Como complemento a los conceptos ya nombrados, se abordó el concepto de autoeficacia desarrollado por Bandura (1977), explicando las cuatro fuentes que contribuyen al desarrollo y fortalecimiento de la

autoeficacia: las experiencias de dominio, el aprendizaje vicario, la persuasión verbal y los estados fisiológicos y emocionales.

Dado que el estrés es uno de los temas que motivó la implementación del programa piloto “*Mind Flow*” en la compañía, una de las sesiones incluyó este aspecto a partir de la comprensión y el desarrollo de la conciencia y la regulación emocional, sustentado en el modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman. Este modelo explica que como individuos constantemente evaluamos los estímulos de nuestro entorno y, por medio de nuestros procesos cognitivos y reacciones emocionales, identificamos estresores, y los categorizamos como situaciones positivas, irrelevantes o estresantes que pueden ser incluso percibidas como amenazantes o dañinas (Cox, 2000).

La metodología del programa se fundamentó en 2 enfoques pedagógicos que se pueden complementar entre sí: el aprendizaje experiencial (Kolb, como se citó en Sugarman, 1987) y el aprendizaje significativo (Ausubel, como se citó en Garné, 1969). El enfoque experiencial permitió que los participantes aprendieran mediante experiencias directas durante las sesiones, reflexionaran y pudieran realizar un proceso de conceptualización de la experiencia vivida. Por otro lado, el aprendizaje significativo buscó que el contenido de las sesiones y las actividades tuvieran sentido y relevancia para los participantes, favoreciendo la relación de nuevos conceptos y sus experiencias personales previas.

Los enfoques experiencial y significativo se complementaron con la teoría de las 4E de cognición (*Embodied, Embedded, Extended y Enacted*; corporizada, situada, extendida y enactiva respectivamente), con el fin de tener un diseño más integral de la experiencia a implementar. Esta teoría permite considerar en el proceso de aprendizaje y educación los factores externos o contextuales, como el entorno (sonidos, temperatura, luz, entre otros), el rol de las sensaciones

corporales o somáticas, y todos los recursos utilizados en las sesiones (colores, artículos físicos en sala, entre otros) (Domínguez-Rojas, 2024). Adicionalmente, se incorporaron ejercicios basados en la corpografía, donde se buscó que los participantes identifiquen a su cuerpo como un protagonista de sus vivencias, pensamientos y emociones (Planella-Ribera et al., 2022).

Objetivos

Objetivo General

Implementar el programa “*Mind Flow: Desarrollando competencias emocionales*” en una empresa del sector industrial en Colombia para brindar herramientas a los colaboradores en el conocimiento y desarrollo de las tres primeras competencias emocionales del modelo pentagonal de Bisquerra: conciencia, regulación y autonomía emocional.

Objetivos específicos

- Presentar los conceptos básicos de competencias emocionales a los colaboradores que participen en el programa.
- Diseñar un programa enfocado en las competencias de conciencia, regulación y autonomía emocional.
- Realizar la evaluación del diseño del programa de competencias emocionales.
- Desarrollar un kit emocional para los participantes, el cual incluya conceptos y técnicas de conciencia, regulación y autonomía emocional.
- Crear un recurso digital para la empresa que integre los principales conceptos y recursos prácticos trabajados en las sesiones del programa.
- Determinar si existen variaciones en las competencias emocionales de los participantes a través de la aplicación de un cuestionario antes (pretest) y después (post test) de la implementación del programa.

Método

Este trabajo se desarrolló bajo la metodología de investigación- acción, realizando una intervención durante el primer trimestre del año 2025. Se implementó un enfoque mixto de evaluación donde se analizó la percepción de satisfacción de cada sesión (cuali y cuanti), y se realizó una evaluación pre y post del proceso de intervención, con el fin de determinar cambios a partir de la implementación del programa en las competencias emocionales de los participantes.

Población y muestra

El programa se implementó en una empresa privada del sector industrial y tecnológico en Colombia, filial de una multinacional europea. Esta organización se enfoca en proveer productos, servicios y soluciones tecnológicas al sector industrial.

La organización está conformada por 474 empleados, ubicados principalmente en Bogotá. La empresa opera bajo una estructura matricial con liderazgo dual, ha implementado la modalidad de trabajo híbrido según las funciones del cargo y posiciones locales con responsabilidades de alcance regional.

La selección de la muestra fue por conveniencia, mediante una campaña de divulgación por medio de la red social interna de la compañía y el mail corporativo. Se creó un formulario de inscripción que permaneció abierto durante 2 días para los colaboradores con acceso a correo electrónico corporativo, los cupos fueron limitados, la postulación y participación voluntaria. El programa fue promocionado como un “plan piloto” en conjunto con el área de EHS (Environment, Health and Safety), vinculado a los programas de promoción y prevención de riesgos psicosociales exigidos por el Ministerio de Salud en Colombia.

Se obtuvo la postulación de 23 personas, de las cuales 20 decidieron participar voluntariamente en el programa después de la sesión de presentación. El grupo final estuvo

conformado por 16 mujeres y 4 hombres, todos adultos con edades entre los 25 y 50 años. Los colaboradores pertenecían a ocho áreas de soporte de la organización: tecnología, recursos humanos, finanzas, seguridad de la información, logística, seguridad y salud en el trabajo, contabilidad, el área de garantías y a las dos unidades de negocios de la empresa en estas últimas dos áreas en roles tales como project managers, comercial project managers, ventas, calidad e ingeniería. Respecto a los niveles de cargo, participaron dos managers, dos team leaders, trece professionals, dos trainees y un assistant, todos ellos ubicados principalmente en la sede de Bogotá.

Evaluación del programa

Previo a la implementación, el diseño del programa fue evaluado por dos expertos, proceso fundamental para verificar la coherencia entre los objetivos y las actividades propuestas para cada sesión. Los pares evaluadores tuvieron los siguientes perfiles: una psicóloga con especialización en psicología clínica y desarrollo infantil y en docencia universitaria, con maestría en psicología médica y de la salud, y un psicólogo con maestría en psicología clínica y doctorado en Psicología. Para realizar la evaluación, estos expertos utilizaron un formato de evaluación estructurado (ver Anexo 1) que permitió obtener una retroalimentación sobre la coherencia, pertinencia y viabilidad del programa en el contexto específico de la organización.

Adicionalmente, se realizó una revisión con las áreas de comunicación corporativa, EHS (Environment, Health and Safety) y el servicio médico interno para garantizar el cumplimiento de los estándares corporativos. Algunos de los aspectos de revisión fueron el nombre del programa, alineación con la identidad visual corporativa y la estrategia de divulgación interna. Igualmente, se verificaron factores del área de Compliance relevantes para la implementación del programa, incluyendo aspectos de confidencialidad y manejo de la información incluidos en el consentimiento informado.

Con el fin de asegurar una participación voluntaria y cumplir con la ley de protección de datos de Colombia, todos los participantes recibieron y firmaron un consentimiento informado (ver Anexo 2). Este documento incluyó información de contacto de la persona encargada, la descripción y objetivo del programa, detalle de su participación, los beneficios potenciales y posibles riesgos asociados, costos, entre otros aspectos. Además, se les informó sobre el manejo de datos personales y la forma en la que se divulgarían los resultados del programa.

Durante la implementación del programa, se llevó control de asistencia y se aplicó una encuesta de satisfacción al finalizar cada una de las sesiones. Los participantes evaluaron diferentes aspectos en una escala de 1 a 5, siendo 1 “muy insatisfecho” y 5 “muy satisfecho” y en donde los aspectos evaluados fueron:

- Materiales.
- Espacio físico.
- Uso de tecnología y presentaciones.
- Actividades grupales.
- Manejo del tiempo.
- Relevancia del tema.
- Dominio del tema por parte del facilitador.

Adicionalmente, con la misma escala se evaluó:

- La probabilidad de recomendar la sesión a un compañero.
- El cumplimiento de expectativas.
- El nivel general de satisfacción con la sesión.

La encuesta también incluyó dos preguntas abiertas para identificar los aspectos que más llamaron la atención de la sesión y las oportunidades de mejora (ver Anexo 3).

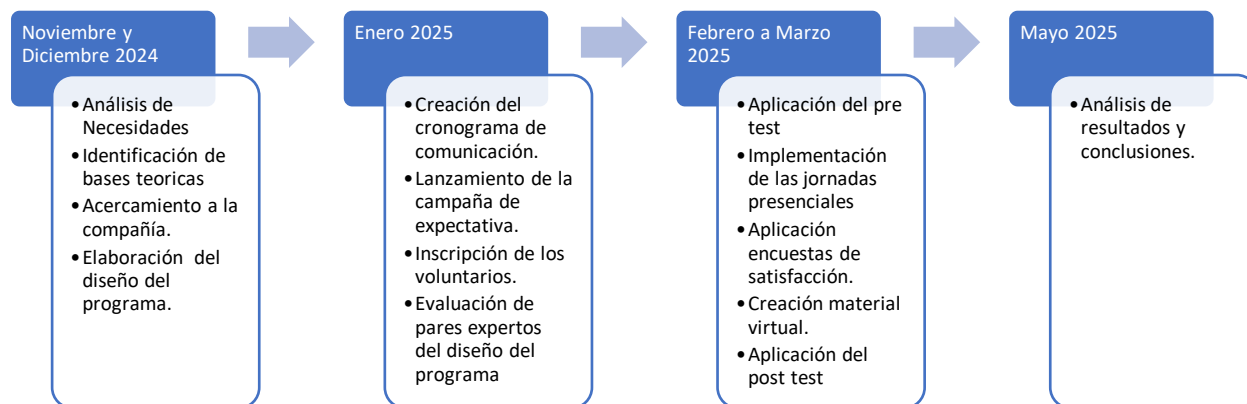
Finalmente, con el fin de determinar los posibles cambios y resultados del programa en el desarrollo de las competencias emocionales de los participantes, se utilizó el cuestionario URIIEB (Bisquerra y Saldaña, 2025) como evaluación pretest y post test. Este instrumento está fundamentado en el modelo pentagonal de competencias emocionales de Bisquerra y está compuesto por 50 ítems divididos en cinco dimensiones: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y competencias para la vida y el bienestar. El cuestionario utiliza una escala tipo Likert que permite captar con precisión la variabilidad de las respuestas y presenta un coeficiente alfa de Cronbach de 0,97 lo que indica una alta confiabilidad del instrumento de medición.

Plan de actuación

El trabajo fue analizado e implementado en un cronograma de 7 meses (ver Figura 1) distribuido en 4 fases principales desde noviembre del 2024 a mayo del 2025.

Figura 1.

Cronograma de análisis e implementación del programa



Fuente: Elaboración propia

El programa se implementó a través de ocho sesiones, una cada semana durante dos meses con una sesión de inicio, seis de contenido teórico-práctico y una sesión de cierre (ver Figura 2). La sesión inicial (2 horas) se realizó de manera virtual sincrónica, mientras que las siete sesiones siguientes se realizaron presencialmente en las oficinas de la compañía. Estas sesiones tuvieron una duración de 2.5 horas en la jornada de la mañana por solicitud de los participantes y la sesión de cierre fue de 2 horas, para un total de 19 horas de formación.

Figura 2*Cronograma de desarrollo del programa*

Nota: Las fechas estaban sujetas a previo acuerdo con los participantes. Fuente:

Elaboración propia

Como estrategia de difusión de información, recordatorio y fomento de la participación en todas las jornadas, se implementaron cuatro acciones complementarias:

- Envío de cuatro comunicados corporativos a todos los empleados de la organización
 - Tres comunicados con “tips” sobre las competencias emocionales trabajadas con el grupo objetivo (ver Anexo 4).
 - Un comunicado de cierre del programa con un video que resume de manera visual la experiencia.
- Creación de una página web interna que recopiló los “tips” y los principales conceptos trabajados durante el programa.
- Se conformó un grupo de Microsoft teams para los participantes, con el fin de compartir enlaces de las encuestas de satisfacción, enviar recordatorios sobre acuerdos de las jornadas y coordinar aspectos logísticos de las sesiones.
- Se registraron las 19 horas de participación como parte del programa global de la compañía “Learning hours”, que tiene una meta anual de 34 horas de aprendizaje independiente por empleado durante el año fiscal.

Finalmente, como reconocimiento al compromiso y participación voluntaria en el programa, se envió de manera virtual a cada participante un certificado de agradecimiento personalizado con su nombre, diseñado según los lineamientos corporativos.

Descripción de las sesiones

Las sesiones presenciales se desarrollaron en la sala Arena de las oficinas de la empresa, un espacio seleccionado especialmente por las características del ambiente, ya que es un espacio colorido con mobiliario informal y un diseño desestructurado. Esta elección tuvo como objetivo facilitar la desconexión de las labores diarias y promover la atención de los participantes durante el desarrollo de las sesiones.

En la siguiente tabla, se presenta la descripción detallada de cada una de las sesiones llevadas a cabo durante el programa.

Tabla 1

Estructura de las sesiones del programa

Sesión	Objetivo	Materiales	Detalle de la jornada
Sesión 1: Apertura, presentación del programa y aplicación del pretest	Brindar una visión general del programa, establecer los acuerdos y compromisos para el desarrollo de las sesiones y generar un espacio de presentación de los participantes	Computadores y conexión a internet de cada uno de los participantes para una sesión virtual en Microsoft teams	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al espacio y presentación de los acuerdos de la jornada. - Dinámica “pasa la pelota” - Presentación del programa, estructura de las sesiones y cronograma - Espacio de preguntas. - Firma del consentimiento informado - Aplicación del cuestionario pretest - Bienvenida al espacio y acuerdos de la jornada
Sesión 2: Conciencia emocional	Fomentar el desarrollo de la competencia de conciencia emocional mediante la ampliación del vocabulario emocional y promover la identificación y comprensión de las emociones propias y de los otros.	Dos mesas largas en el centro de la sala, 20 vasos desechables, preferiblemente reutilizables y de material resistente en caso de caídas, televisor o proyector de imagen y sonido y computador.	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica “Flip Cup Emotions” y reflexión. - Contextualización de la actividad, presentación del modelo pentagonal, diferencia entre los conceptos de sentimientos y emociones, emociones primarias, presentación del universo de las emociones y la rueda de las emociones. - Dinámica “Reconozco en tí” y reflexión. - Espacio de preguntas. - Cierre de la sesión por medio de la pregunta ¿Qué se llevan de la sesión en una frase?

Sesión 3: Conciencia emocional	Reforzar el desarrollo de la competencia de conciencia emocional mediante el reconocimiento y la representación del estrés en cada persona por medio de un ejercicio de corpografía.	Marcadores, colores, tijeras, pegante, revistas, papel Kraft, televisor o proyector de imagen y sonido, computador.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida y recordar los acuerdos de la jornada. - Repaso de lo visto en la sesión anterior y espacio de preguntas. - Dinámica "Corpografiando mi estrés y reflexión de la actividad. - Contextualización de la actividad, presentación del concepto del estrés del modelo transaccional, el modelo de cognición de las 4E y los aspectos que incluye la conciencia emocional. - Espacio de preguntas. - Cierre de la sesión mediante el ejercicio crea un anuncio publicitario con una emoción positiva y una parte del cuerpo. - Bienvenida al espacio por medio de la pregunta hoy ¿Qué color soy? y acuerdos de la jornada. - Repaso de lo visto en la sesión anterior y espacio de preguntas.
Sesión 4: Regulación emocional	Fomentar el desarrollo de la competencia de regulación emocional mediante la implementación de ejercicios de conciencia plena enfocados en la respiración.	Octavos de cartulina, pegante, lápices, regla, esencia (preferiblemente de lavanda), algodón, hojas impresas con imágenes de respiración, televisor o proyector de imagen y sonido y computador.	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica "Meditación guiada: proceso de inhalación y exhalación" y reflexión. - Contextualización de la actividad, presentación de los aspectos que incluye la regulación emocional, el modelo PERMA y el concepto de atención plena. - Espacio de preguntas. - Dinámica "creemos nuestro propio cubo de respiración". - Espacio de preguntas. - Cierre mediante las preguntas ¿Soy el mismo color con el que llegué?
Sesión 5: Regulación emocional	Potenciar el desarrollo de la competencia de regulación emocional a través del reconocimiento y comprensión de las respuestas cognitivas y fisiológicas que se manifiestan frente al estrés o emociones intensas como la ira.	Televisor o proyector de imagen y sonido, computador.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al espacio y acuerdos de la jornada. - Dinámica "Uniendo cosas absurdas" y reflexión - Repaso de lo visto en la sesión anterior y espacio de preguntas. - Dinámica "Activando el cuerpo" y reflexión - Contextualización de la actividad, explicación del modelo transaccional y explicación de emociones intensas como la ira. - Espacio de preguntas. - Cierre mediante el ejercicio: si selecciono un animal y una característica de comportamiento o regulación de ese animal ¿Cuál sería? - Bienvenida al espacio y acuerdos de la jornada. - Reflexión: En las últimas 6 semanas ha ocurrido algún evento donde haya sido consciente de lo aprendido en el programa. - Repaso de lo visto en la sesión anterior y espacio de preguntas.
Sesión 6: Autonomía emocional	Fomentar la autonomía emocional mediante experiencias prácticas que permitan reconocer la importancia de los sentidos en nuestra autorregulación emocional.	Televisor o proyector de imagen y sonido, computador, hojas blancas, marcadores, cinta y pañoletas.	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica "Dibujando sin todos nuestros sentidos" y reflexión. - Contextualización de la actividad, presentación de aspectos relevantes de la autonomía emocional y los 6 pilares de la autoestima de Nathaniel Branden. - Meditación "usando mis sentidos para estar en atención plena" y reflexión. - Espacio de preguntas y cierre mediante la pregunta ¿Qué actividad voy a realizar durante la semana para desarrollar mi autonomía emocional? - Actividad en casa: ver la película Click

Sesión 7: Autonomía emocional	Potenciar el entendimiento de la autonomía emocional mediante dos componentes: la reflexión sobre experiencias personales y la integración del concepto de autoeficacia como habilidad fundamental en el desarrollo de esta competencia emocional.	Televisor o proyector de imagen y sonido, computador, hojas blancas, esfero y un control remoto.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al espacio y acuerdos de la jornada. - Actividad de escritura: 4 sueños, 3 objetivos, 2 fortalezas y 2 debilidades, 1 frase que me digo a mí mismo y 1 frase o palabra que me han dicho y he asumido como cierta. - Reflexión de la actividad de escritura. - Repaso de lo visto en la sesión anterior y espacio de preguntas. - Dinámica "Click a lo que no nos gusta" y reflexión. - Contextualización de la actividad, presentación de los aspectos de autonomía emocional y su relación con las dos anteriores competencias emocionales y la presentación del concepto de autoeficacia de Bandura. - Dinámica "Yo real – Yo ideal – Yo social" y reflexión. - Espacio de preguntas y comentarios de cierre. - Bienvenida al espacio y acuerdos de la jornada. - Repaso de las habilidades de cada competencia emocional. - Dinámica "creemos nuestro propio kit emocional" incluyendo compartir las reflexiones. - Dinámica "tejiendo redes seguras" - Reflexión sobre la importancia de tener espacios seguros y una red de apoyo. - Espacio de preguntas y cierre del programa. - Aplicación del cuestionario post test.
Sesión 8: Cierre, creación del kit emocional propio y post test	Integrar las tres competencias emocionales desarrolladas mediante la construcción de un kit emocional personalizado y el reconocimiento de redes de apoyo efectivas.	Televisor o proyector de imagen y sonido, computador, madeja de lana, 20 cajas de cartón, hojas de colores y esferos.	

Nota: Esta tabla presenta la estructura del programa y cada una de las sesiones además del contenido trabajado durante cada uno de los encuentros. Fuente: Elaboración propia.

Resultados

Evaluación del proceso de aplicación

A continuación, se muestran los resultados cuantitativos y cualitativos de la asistencia a las sesiones, la participación y calificación resultado de las encuestas de satisfacción por parte de los participantes:

Tabla 2

Resultado cuantitativo de las encuestas de satisfacción

<i>Sesión</i>	Registro Asistencia	Porcentaje de asistencia	Respondieron la encuesta	Porcentaje de respuesta	Materiales	Espacio físico	Uso tecnología/ Presentación	Actividad de grupo	Manejo del tiempo	Relevancia del tema	Domino del tema	¿Qué tan probable es que recomiende esta sesión a un compañero?	¿Se cumplieron sus expectativas de la sesión?	En términos generales, cuáles es su nivel de satisfacción con la sesión
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>
1 Presentación	23	100			No fue aplicada la encuesta en la primera sesión de presentación.									
2 Conciencia	20	100	17	85	4,82	5,00	4,93	4,94	4,88	4,94	4,94	4,88	4,82	4,94
3 Conciencia	16	80	10	63	5,00	5,00	4,90	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4 Regulación	13	65	9	69	5,00	5,00	5,00	5,00	4,78	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5 Regulación	16	80	8	50	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
6 Autonomía	14	70	11	79	5,00	4,82	5,00	5,00	4,91	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7 Autonomía	13	65	8	62	5,00	5,00	5,00	5,00	4,88	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
8 Cierre	18	90	10	56	5,00	5,00	5,00	5,00	4,90	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Promedios	17	85	10	63	4,97	4,97	4,98	4,99	4,91	4,99	4,99	4,98	4,97	4,99

Nota: El porcentaje de participación en la encuesta se calculó sobre la base del número de asistentes a cada sesión. Fuente: Elaboración propia

El análisis de datos presentados en la Tabla 1 muestra la relación entre la asistencia a las sesiones y la participación en la encuesta de satisfacción. Del total de 20 personas que decidieron participar en el programa, se registró un promedio de 17 participantes por sesión (85% de

asistencia), de los cuales, alrededor de 10 personas completaron la encuesta de satisfacción, es decir, se obtuvo una tasa de respuesta del 63%. En cuanto a los resultados de satisfacción, todos los ítems fueron evaluados en una escala de 1 a 5 donde 5 correspondía a “muy satisfecho” y 1 “muy insatisfecho”, en donde se obtuvo una calificación promedio de 4.99, reflejando un alto grado de satisfacción con el programa.

De las respuestas obtenidas en las preguntas abiertas de la encuesta de satisfacción, el análisis de los comentarios cualitativos, muestran fortalezas significativas del programa y oportunidades de mejora. Como fortalezas principales se destaca la pertinencia en las temáticas, la efectividad y dinamismo de las actividades y herramientas implementadas en las sesiones, así como la interacción y conexión generada entre los participantes. En cuanto a las oportunidades de mejora, los participantes sugieren enfocarse en la gestión del tiempo mediante sesiones más extensas e incluir una pausa para refrigerios, además de sugerir expandir el alcance del programa en términos que puedan participar mayor número de empleados como en crear un segundo nivel del mismo programa.

Evaluación de los resultados obtenidos en las pruebas pre y post

En relación con el cuestionario de evaluación URIIEB el cual fue aplicado como pre y post test contó en pretest con la participación de la totalidad del grupo de trabajadores (veinte personas), sin embargo, el post test fue completado solo por trece personas, de las cuales uno no pudo ser identificado por registrar “cero” en todos los campos (incluyendo los de identificación). En consecuencia, los análisis se presentan exclusivamente de los datos de los doce participantes que completaron ambas evaluaciones (pre y post).

Tabla 3*Estadísticos Descriptivos y Prueba de Normalidad Shapiro- Wilk*

Variable	Pretest						Post test				
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>p</i>
Conciencia	12	39.500	31.141	1.000	95.000	0.485	86.667	6.880	73.000	96.000	0.261
Regulación	12	54.333	30.829	10.000	92.000	0.154	86.000	6.150	77.000	94.000	0.156
Autonomía	12	48.333	30.542	5.000	92.000	0.342	88.667	6.946	74.000	96.000	0.150
Habilidades Sociales	12	46.667	29.277	3.000	90.000	0.654	86.250	8.103	71.000	100.000	0.277
Habilidades para la vida y el bienestar	12	54.417	33.430	5.000	100.000	0.375	78.667	5.416	70.000	89.000	0.981
Total	12	49.000	31.078	3.000	95.000	0.684	85.417	5.915	76.000	93.000	0.156

Nota: Se utilizó la prueba Shapiro-Wilk por ser apropiada para muestras $N < 50$, se utilizó el programa JASP Fuente: Elaboración propia.

La prueba de normalidad Shapiro-Wilk ($N= 12$) indica que todas las variables presentan una distribución normal, con valores p entre 0.150 y 0.981 ($p > .05$), cumpliendo con el supuesto de normalidad requerido para análisis paramétricos. El análisis comparativo para las mediciones del pretest y post test reflejan un incremento significativo en las medias del post, una reducción en la variabilidad de las respuestas y una mayor homogeneidad que podría indicar mayor consistencia en los resultados además de rangos más estrechos con valores más altos en todas las variables del post test. Como resultado, se procedió a realizar la prueba t pareada, con los resultados incluidos en la tabla 4.

Tabla 4*Resultado de la prueba t pareada*

Variable	Pre-test		Post- test		t	p	Cohen's d
	M	DE	M	DE			
Conciencia	39.500	31.141	86.667	6.880	-6.248	<.001***	-1.804
Regulación	54.333	30.829	86.000	6.150	-3.769	0.003**	-1.088
Autonomía	48.333	30.542	88.667	6.946	-5.270	<.001***	-1.521
Habilidades Sociales	46.667	29.277	86.250	8.103	-5.640	<.001***	-1.628
Habilidades para la vida y el bienestar	54.417	33.430	78.667	5.416	-2.811	0.017*	-0.811
Total	49.000	31.078	85.417	5.915	-4.676	<.001***	-1.341

*p < .05. **p < .01. ***p < .001

Nota: M = Media; DE = Desviación estándar; t = valor del estadístico t; p = nivel de significancia; d = d de Cohen. Los valores negativos indican un incremento del pre-test al post-test. Se utilizó el programa JASP Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la prueba t pareada muestran un aumento significativo entre las mediciones pre y post de cada una de las variables, de la siguiente manera; conciencia emocional t = -6.248, p < .001, con un tamaño de efecto grande (d = -1.804), regulación emocional t = -3.769, p < .01, con un tamaño de efecto grande (d = -1.088), autonomía emocional t = -5.270, p < .001, con un tamaño de efecto grande (d = -1.521), habilidades sociales t = -5.640, p < .001, con un tamaño de efecto grande (d = -1.628), habilidades para la vida y el bienestar t = -2.811, p < .05, con un tamaño de efecto grande (d = -0.811) y finalmente la variable general de competencias emocionales con t = -4.676, p = < .001, con un tamaño de efecto grande (d = -1.341).

Conclusiones

Con relación a los objetivos planteados, los resultados indican que estos fueron alcanzados satisfactoriamente. El objetivo general se cumplió mediante la implementación exitosa de un programa para el conocimiento y desarrollo de las tres primeras competencias emocionales en del modelo de Bisquerra: conciencia, regulación y autonomía emocional. La efectividad del programa fue soportada estadísticamente y los resultados fueron consistentes con la evidencia de cambios positivos, no solo en las tres competencias trabajadas durante el desarrollo del programa, sino también en las cinco competencias emocionales evaluadas mediante el cuestionario pre y post test.

Los objetivos específicos se cumplieron satisfactoriamente mediante la presentación de conceptos básicos sobre competencias emocionales, el diseño e implementación de un programa de sensibilización y desarrollo de competencias emocionales efectivo y soportado estadísticamente, la entrega de un kit emocional a los participantes del programa y la creación de recursos corporativos, como las capsulas de información enviadas por correo electrónico y una página web interna enfocada en competencias emocionales.

Los resultados sugieren que el desarrollo efectivo de las tres primeras competencias emocionales (conciencia, regulación y autonomía emocional), promovió e impacto positivamente el desarrollo de las competencias emocionales más complejas del modelo (competencia social y habilidades para la vida y el bienestar), lo que confirma la estructura interrelacionada y el desarrollo progresivo entre las cinco competencias emocionales del modelo .La retroalimentación cualitativa de los participantes sugiere que el éxito del programa está basado principalmente en la metodología, que integró el aprendizaje experiencial y significativo con el modelo de las 4 E de cognición. Este enfoque facilitó que los participantes recibieran información y además la

incorporaran mediante actividades prácticas que activaron respuestas cognitivas, fisiológicas y emocionales.

Con base en la retroalimentación cualitativa de los participantes y los resultados cuantitativos obtenidos, se recomienda a la empresa: ampliar el alcance del programa para que más colaboradores puedan participar, y desarrollar una segunda fase que, partiendo de las tres competencias emocionales ya trabajadas (conciencia, regulación y autonomía), incluya actividades específicas para el desarrollo de las dos competencias adicionales (competencia social y la competencia de habilidades para la vida y el bienestar).

Finalmente, los resultados obtenidos confirman que, si bien el modelo pentagonal de competencias emocionales ha sido ampliamente implementado en contextos educativos, su efectividad también se puede evidenciar en entornos organizacionales. Esto valida la premisa de Bisquerra sobre la transversalidad de la educación emocional en todas las etapas de la vida, demostrado por la aplicabilidad exitosa obtenida en un contexto empresarial con profesionales de diversos perfiles y niveles jerárquicos.

Valoración personal

Retos del programa y propios

Considero que los dos mayores retos enfrentados durante la ejecución del programa fueron la asistencia y la participación en las encuestas de satisfacción y el cuestionario URIEEB. A pesar de que se les incentivó a los participantes con el cumplimiento de sus horas de aprendizaje anual y se creó un grupo de Microsoft teams para enviar recordatorios, no se logró una asistencia del total de los participantes a todas las sesiones, ni en la participación de la encuesta. Un reto personal fue enfrentar el miedo de exponerme en la empresa a un tema en el que no trabajo pero que me apasiona.

Si volviera hacer el programa y no tuviera presión de tiempo

Incluiría todas las competencias emocionales adicionando 4 sesiones más al programa con el fin de abarcar todas las competencias del modelo con el mismo tiempo dedicado a cada una de ellas. Además solicitaría presupuesto a la empresa para que los materiales fueran de mejor calidad. Por otra parte, habría presentado desde el comienzo el programa *Mind Flow* como una iniciativa en los programas internos de la empresa para obtener un mayor reconocimiento del programa.

Aspectos que destaco del proceso

Destaco y agradezco haber tenido aliados internos en la implementación del programa, como lo fueron el área de comunicación corporativa de la empresa que facilitó la creación de las piezas y la convocatoria y el apoyo incondicional del área de seguridad y salud en el trabajo. Además del acompañamiento y guía de mi asesor, especialmente en la inclusión de conceptos que yo sentía que quería unir en el programa pero que no tenía el conocimiento adecuado para hacerlo, eso generó en mí una sensación de seguridad en el momento de enfrentarme a la “puesta en escena”

del proyecto y la tranquilidad para comunicarme con transparencia y confianza durante todo el proceso de asesoría.

Referencias

- Allianz Global Corporate & Specialty. (2025). Allianz risk barometer: Identifying the major business risks for 2025. <https://www.agcs.allianz.com/news-and-insights/reports/allianz-risk-barometer.html>
- AXA. (2024). Future risks report 2024. <https://www.axa.com/en/press/publications/future-risks-report-2024>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Bisquerra, R. (Coord.). (2011). Educación emocional: Propuestas para educadores y familias. Desclée De Brouwer.
- Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61-82.
- Bisquerra, R., & Saldaña, C. (2025). *Características psicométricas del cuestionario URIEEB de competencias emocionales*. Documento inédito del cuestionario "ad experimentum". RIEEB-Universidad del Rosario.
- Branden, N. (2022). *Los seis pilares de la autoestima* [The Six Pillars of Self-Esteem] (J. Vigil Rubio, Trad.). Paidós. (Trabajo original publicado en 1994)
- Bustos Lucero, J. G., Bastidas, C. F., López Barreto, L. M., Matabanchoy, J. M., Muñoz, D. F., & Ordoñez, M. F. (2024). Programa de educación emocional para el fomento de

- competencias emocionales en el personal de salud: Una aplicación práctica en ambientes hospitalarios. *Revista Boletín Redipe*, 13(9), 188-203.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2000). *Research on work related stress*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>
- Diputra, I. K. S., & Mustika, I. N. (2022). Effect of communication, emotional intelligence and work climate on employee performance at Mercure Sanur Resort Bali. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(19), 173-188. <https://doi.org/10.32535/ijcp.v5i1.1456>
- Gagné, R. M. (1969). [Reseña del libro *Educational Psychology: A cognitive view*, por D. P. Ausubel]. *American Educational Research Journal*, 6(2), 287-290. <https://www.jstor.org/stable/1161899>
- Levit-Binnun, N., Arbel, K., & Dorjee, D. (2021). The mindfulness map: A practical classification framework of mindfulness practices, associated intentions, and experiential understandings. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727857>
- Martínez López, L. F., Escobar, A. M., Otoyá Cueter, I., & Pérez Jaramillo, V. (s.f.). *Aplicación de programa de inteligencia emocional interpersonal en una empresa aseguradora colombiana* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <http://hdl.handle.net/10554/65936>
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 554-564. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.029>

Ministerio de Salud. (2022, julio 18). *Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61442955/Resolución+2764+del+18+de+julio+de+2022.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2022, febrero 11). *QD85 Burnout. CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es#129180281>

Organización Mundial de la Salud. (2023). *Definición de estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Planella-Ribera, J., Chiva-Bartoll, O., Salvador-Garcia, C., & Pallarés-Piquer, M. (2022).

Corpografías audiovisuales y educación: Diseñando líneas de fuga para nuevas masculinidades docentes desde la pedagogía sensible. *FOTOCINEMA: Revista Científica de Cine y Fotografía*, 24, 3-26.

Rodríguez García, G. A., López-Pérez, B., Férreo Cruzado, M. A., Fernández Carrascoso, M. E., & Fernández, J. (2017). Impact of the Intensive Program of Emotional Intelligence (IPEI) on work supervisors. *Psicothema*, 29(4), 508-

513. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.396>

Domínguez-Rojas, L. (2024). Tejiendo puentes entre la ciencia cognitiva y la educación: el aporte de las Teorías 4e. En M. Álvarez & R. Bisquerra (Eds.), *Manual de Orientación y Tutoría* (entrega del 1 de agosto de 2024). Cuadernos de Pedagogía.

https://www.academia.edu/124292275/Tejiendo_puentes_entre_la_ciencia_cognitiva_y_la_educacion_Cognición_4E

Seligman, M. E. P. (2014). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Océano.

Sugarman, L. (1987). [Reseña del libro *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*, por D. A. Kolb]. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(4), 359-360. <https://www.jstor.org/stable/3000261>

World Economic Forum. (2024). *The global risks report 2024* (19th ed.). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-risks-report-2024>

Anexos

Anexo 1.

Formato Evaluación de expertos

Evaluación de Expertos						
Diseño de las sesiones del programa “MindFlow: Desarrollando competencias emocionales”.						
Objetivo General: Implementar el programa “MindFlow: Desarrollando competencias emocionales” con el fin de brindar herramientas a los colaboradores para el desarrollo de las 3 primeras competencias emocionales del modelo de Rafael Bisquerra conciencia, regulación y autonomía emocional.						
Instrucciones: Por favor, evalúe el diseño y los objetivos de las diferentes sesiones del programa de competencias emocionales marcando con un X la columna de evaluación que considere adecuada (siendo 1 muy deficiente y siendo 5 excelente) e incluya en la casilla comentarios cualquier tema que considere necesario resaltar. * Tenga presente que es una evaluación general por las 8 sesiones establecidas						
Nota: Tenga presente que esta evaluación tiene como objetivo identificar fortalezas y/o áreas de mejora antes de la implementación, para asegurar que el programa cumpla con los objetivos.						
Nombre del Evaluador Experto:						
Dimensiones/ Calificación	1 Muy deficiente	2 Deficiente	3 Aceptable	4 Bueno	5 Excelente	Comentarios
Claridad	¿Los objetivos de las diferentes sesiones están claramente definidos y son comprensibles?					
	¿Los temas seleccionados para ser expuestos como contextualización de las actividades de las diferentes sesiones están claramente definidos y en línea con los objetivos?					
Relevancia	¿Los temas son relevantes y adecuados para los participantes en relación con el objetivo del programa?					
	¿Las actividades propuestas están alineadas con los objetivos establecidos y favorecen el aprendizaje de las 3 primeras competencias del modelo pentagonal de Rafael Bisquerra: conciencia, regulación y autonomía emocional?					
Pertinencia	¿ Los materiales definidos para las actividades son pertinentes y favorecen el desarrollo de las mismas?					
	¿El tiempo asignado para cada actividad es suficiente para cubrir los temas y permitir la reflexión y práctica de los participantes?					
Secuencia de los contenidos	¿La organización del contenido (orden de los temas y actividades) es lógica y progresiva, permitiendo una comprensión fluida?					
Diversidad	¿Se han considerado diferentes metodologías para abordar los temas (ejemplo: trabajo individual, grupal, reflexivo)?					
Factibilidad	¿El diseño de las jornadas es práctico y fácil de implementar?					
Preguntas abiertas:						
¿Qué fortalezas consideras que tiene el diseño de este programa?:						
¿Qué áreas de mejora observas en el diseño propuesto de este programa?						
¿Considera que el diseño del programa fomenta una experiencia de aprendizaje significativa para los participantes?						
Recomendaciones generales para Mejorar el Diseño del programa:						

Anexo 2.

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROGRAMA DE PRACTICA "*MIND FLOW* - DESARROLLANDO COMPETENCIAS EMOCIONALES"

Este documento de consentimiento informado está dirigido a los participantes del programa "*Mind flow* - Desarrollando Competencias emocionales". Por favor, lea cuidadosamente la información que a continuación se describe sobre el programa. Siéntase en completa libertad de preguntar todo aquello que no entienda. Una vez haya comprendido la información, se le preguntará si desea participar del programa. En caso afirmativo, deberá firmar este documento; en caso negativo su información no será tomada en cuenta para la realización del programa. Recuerde que su participación es voluntaria y en cualquier momento podrá retirarse.

Información de contacto

Adicionalmente al desarrollo del programa, los resultados aquí obtenidos serán incluidos dentro del trabajo de práctica de Liliana Andrea Silva Granados como parte de los requisitos establecidos para graduación en la Maestría Inteligencia Emocional y Bienestar de la Universidad del Rosario, Bogotá - Colombia Descripción general del programa de practica:

El programa de práctica "*Mind flow* - Desarrollando competencias emocionales" es un plan piloto de desarrollo de competencias emocionales basado en el modelo pentagonal de competencias emocionales de Rafael Bisquerra en el cual se hará especial énfasis en las 3 primeras competencias emocionales: conciencia, regulación y autonomía emocional y dentro de las sesiones se incluirán algunos conceptos que emergen de teorías como el modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman.

Adicionalmente el desarrollo del programa y los resultados aquí obtenidos serán incluidos dentro del trabajo de práctica de Liliana Andrea Silva Granados como parte de los requisitos

establecidos para graduación en la Maestría Inteligencia Emocional y Bienestar de la Universidad del Rosario, Bogotá - Colombia.

Objetivo del programa

Implementar el programa "*Mind Flow* - Desarrollando competencias emocionales" con el fin de brindar herramientas a los colaboradores para el desarrollo de las tres primeras competencias emocionales del modelo de Rafael Bisquerra conciencia, regulación y autonomía emocional.

Cómo será su participación en el programa:

Como participante del programa usted deberá:

- Asistir a las jornadas presenciales que se llevarán a cabo en las oficinas ubicadas en Bogotá, Colombia.
- Completar el cuestionario desarrollado por la Universidad del Rosario en conjunto con la Red de Inteligencia Emocional y Bienestar (RiEEB) basado en el modelo pentagonal de Rafael Bisquerra como evaluación previa y final del programa, con el fin de medir cambios en los niveles de consciencia, regulación y autonomía emocional del grupo participante.
- Completar los cuestionarios de satisfacción y valoración de las diferentes jornadas del programa.

Beneficios:

Como participante usted:

- Recibirá un entrenamiento en habilidades socioemocionales.
- Conocerá herramientas para el desarrollo de las tres primeras competencias emocionales: conciencia, regulación y autonomía emocional.

- Podrá sumar las horas de participación en las jornadas como parte de sus horas de aprendizaje anuales.

Por otra parte, la empresa tendrá la oportunidad de evaluar si el programa "*Mind flow* - Desarrollando competencias emocionales" puede ser incluido dentro de los programas de gestión de salud integral (física y mental) de la compañía.

Riesgos:

Su participación en este programa tiene un riesgo mínimo; es posible que en algunas sesiones pueda experimentar emociones que le generen malestar. Estas emociones generalmente pueden ser transitorias, pero en caso de prolongarse, recuerde que puede retirarse del programa en cualquier momento y recibir orientación en el programa de atención al colaborador mediante las líneas de atención.

Costos: Su participación en el programa no tiene ningún costo asociado.

MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES Y LOS DATOS DEL PROGRAMA

La información se mantendrá de manera confidencial. Toda la información que se obtenga de este programa se utilizará únicamente con el propósito que aquí se comenta. El equipo de la Universidad del Rosario y la Red de Inteligencia Emocional y Bienestar (RiEEB) son los únicos autorizados para acceder a los datos que usted suministre en el cuestionario de competencias emocionales.

Se le informará sobre los resultados generales del programa y también podrá contactarnos e informarnos de cualquier situación anormal o inesperada en cualquier momento.

Durante las jornadas se tomarán fotografías para fines de difusión en redes sociales, Intranet inclusión en las presentaciones del proyecto, etc. de acuerdo con el consentimiento otorgado en este documento.

CÓMO SE REALIZARÁ LA DIVULGACIÓN DE RESULTADOS:

Los resultados del programa serán incluidos como parte del documento de práctica empresarial de Liliana Andrea Silva Granados el cual será parte del repositorio documental CRAI de la Universidad del Rosario, así mismo, se realizará un análisis del desarrollo del programa con la gerencia de la empresa con el fin de definir la inclusión de este programa dentro del programa de salud física y mental.

ACEPTACIÓN PARA PARTICIPAR

Por medio del presente expreso que he leído o me ha sido leído completamente el documento de consentimiento informado, se me han aclarado las dudas y acepto participar voluntariamente en el programa. Entiendo que tengo el derecho de retirarme del programa en cualquier momento sin que afecte de ninguna manera relación con el equipo líder.

	Acepto	No Acepto
Fotografías: Autorizo el uso de fotografías tomadas durante las jornadas para fines de promoción y presentación del programa, sin que ello implique remuneración alguna por mi imagen.		
Tiempo de Conservación de los Datos: Mis datos personales serán conservados hasta que el titular retire el consentimiento. Las fotografías podrán ser utilizadas durante este período y almacenadas en archivos físicos y digitales.		
Autorizo que mis datos sean tratados de conformidad con la expedición de la ley estatutaria 1581 de dos mil doce (2012) por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales y el Decreto reglamentario número 1377 de dos mil trece (2013) por el cual se reglamenta parcialmente la ley 1581 de dos mil doce (2012), autorizo a la Liliana Andrea Silva		

<p>Granados, a emplear y tratar para fines estadísticos e investigativos la información suministrada durante el programa "<i>Mind flow</i> - desarrollando competencias emocionales". De igual manera; voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en este programa y acepto que los datos se analicen confidencialmente y se utilicen con el propósito de hacer estadísticos la siguiente información en el marco de seguimiento e investigación sobre salud mental y emocional. Entiendo que mis resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo serán tenidos en cuenta para este propósito.</p>		
--	--	--

Tengo derecho a acceder, actualizar, rectificar y suprimir mis datos personales, así como a revocar este consentimiento en cualquier momento, en los términos establecidos en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013. Para ejercer mis derechos, puedo comunicarme al correo electrónico del líder del proyecto.

PARTICIPANTE:

- Firma (física o digital):
- Nombre:
- Tipo de documento:
- Documento Identidad:
- Fecha firma:

ESPACIO RESERVADO PARA EL LIDEL DEL PROYECTO

Como líder principal del Proyecto: "*Mind flow* - Desarrollando Competencias emocionales". me comprometo a guardar la identidad de _____ como participante. Acepto su derecho a conocer el resultado de todas las pruebas, encuestas o cuestionarios realizados y a

retirarse del programa a su voluntad en cualquier momento. Me comprometo a manejar los resultados de este programa de acuerdo con las normas establecidas.

- Firma (física o digital):
- Nombre:
- Tipo de documento:
- Documento Identidad:
- Fecha firma:

Anexo 3

Encuesta de satisfacción

Feedback sesión: Conciencia emocional

Muchas gracias por la participación en la sesión del día 05 Febrero 2025. El propósito de esta encuesta de satisfacción es conocer su opinión sobre la sesión, con el fin de poner mejor en una próxima edición.

* Required

1. ¿Qué tan satisfecho/a está con los siguientes aspectos de la sesión?
Siendo 1: Muy Insatisfecho/a y 5: Muy Satisfecho/a *

	1	2	3	4	5	NA
Materiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Espacio físico (Sala)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uso de tecnología	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades de grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manejo del tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relevancia del tema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dominio del tema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ¿Qué tan probable es que recomiende esta sesión a un compañero? *

Poco probable ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Muy probable

3. ¿Se cumplieron sus expectativas de la sesión? *

Por debajo de mis expectativas. ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Por encima de mis expectativas.

4. En términos generales, cuál es su nivel de satisfacción con la primera sesión sobre conciencia emocional *

Muy insatisfecho/a ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ Muy satisfecho/a

5. ¿Qué fue lo que más le gustó de la sesión? *

6. ¿Qué aspecto considera que se podría mejorar de la sesión? *

Anexo 4

Comunicados con “tips” sobre las competencias emocionales



¿Conoces cuál es la diferencia entre emoción, sentimiento y estado de ánimo?

A continuación, te presentamos algunos consejos para reconocer tus emociones y sentimientos.

¿Qué es una emoción?

Es la respuesta a un estímulo o acontecimiento, ya sea interno o externo. La emoción suele tener una duración breve, desde segundos hasta algunas horas.

Nuestra respuesta es:

- Neurofisiológica (Sistema nervioso/músculos)
- Cognitiva (mental)
- Comportamiento (actuar, expresiones faciales)



Mayor Intensidad
Inconsciente e inmediato

¿Qué es un sentimiento?

Es una interpretación subjetiva de la emoción, y su duración puede ser de días, meses, años o incluso toda la vida.



Menor intensidad pero más profundo Consciente y Progresivo, pueden incluir reflexión.

¿Qué es un estado de ánimo?

Los estados de ánimo pueden durar más tiempo (horas, días, semanas o meses) y no están necesariamente ligados a un evento puntual.

Pueden influir en cómo percibimos las situaciones y predisponernos a tener ciertas emociones permaneciendo en mi cuerpo.



Haz clic aquí para seguir aprendiendo con Mind Flow

MindFlow

Tips para manejar tus emociones de forma apropiada

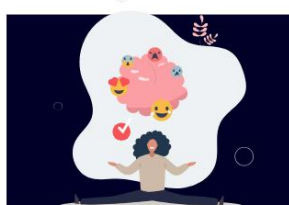
También conocida como regulación emocional, es la manera de tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento.

La Regulación emocional se compone de 4 características



Expresión emocional apropiada

Implica reconocer que el estado emocional interno no siempre coincide con la expresión externa y comprender cómo influye mi expresión emocional en los demás.



Regulación de emociones y sentimientos

Aceptar que deben ser gestionados y que algunas veces se requiere trabajar en la regulación de la impulsividad y la tolerancia a la frustración.



Habilidades de afrontamiento

Gestionar la intensidad y la duración de los estados emocionales.



Competencia para autogenerar emociones positivas

Autogenerarse y experimentar emociones positivas de manera consciente, disfrutando de la vida. Autogestionar el bienestar emocional.



Recuerda: Las estrategias de regulación son para minimizar las emociones displacenteras o negativas (ausencia de bienestar) y mantener o potenciar las emociones placenteras o positivas (presencia de bienestar).

Sigue el siguiente ejercicio para ayudarte a regular los momentos de alta intensidad emocional.



¡Hazlo las veces que consideres necesarias!

[Haz clic aquí para saber más](#)



Es el conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, se compone de los siguientes elementos:



Autoestima

Tener una imagen positiva de uno mismo y mantener una buena relación con uno mismo.



Automotivación

La capacidad de generar motivación interna para realizar una actividad.



Auto eficiencia emocional

La capacidad de gestionar y generar las emociones que uno necesita para sentirse como desea.



Análisis crítico de las normas sociales

Ayuda para avanzar hacia una sociedad más consciente, libre, autónoma y responsable.



Responsabilidad

Asumir las propias decisiones y consecuencia.



Resiliencia

Capacidad de adaptarse y reponerse ante situaciones adversas.



Actitud positiva

A pesar de las circunstancias y aunque cueste.

¿Qué actividad puedes hacer durante la semana para desarrollar tu autonomía emocional?



[Haz clic aquí para conocer más](#)