



Emotional Hub: Sobre la Conciencia Emocional

Autora

Diana María Cifuentes Amado

Directora

Judy Viviana Velásquez Merchán

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

Resumen.....	4
Palabras Clave.....	5
Introducción	5
1. Fundamentación Teórica.....	7
1.1 Modelo Pentagonal de Rafael Bisquerra.....	7
1.1.1 Toma de conciencia de las propias emociones:	7
1.1.2 Relación entre emoción, cognición y comportamiento:.....	7
1.1.3 Reconocimiento de emociones en los demás:	8
1.1.4 Ampliación del vocabulario emocional:	8
1.1.5 Comprensión del significado de las emociones:	8
1.1.6 Vínculo entre conciencia emocional y autoestima:.....	8
1.2 Cognición situada y afectiva	9
1.3 Mindfulness y respiración consciente, desde la perspectiva de Jon Kabt-Zinn	10
1.4 Arteterapia desde el enfoque de Shaun McNiff	11
1.5 Roles de Belbin	12
1.6 Análisis cualitativo: enfoque de Braun y Clarke.....	13
2 OBJETIVOS	14
2.1 Objetivo General	15
2.2 Objetivos Específicos.....	15

3. MÉTODO.....	15
3.1 Población y Muestra.....	15
3.2 Evaluación del programa.....	16
4 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN	17
4.1 Características de la metodología de la intervención educativa.....	17
4.1.1 Sesión 1	18
4.1.2 Sesión 2	19
4.1.3 Sesión 3	20
4.1.4 Sesión 4	21
4.1.5 Sesión 5	22
5 RESULTADOS	23
5.1 Evaluación del proceso de aplicación	24
5.1.1 Encuesta de satisfacción.....	24
5.2 Evaluación de los resultados	27
5.2.1 Análisis comparativo del pre test y el pos test del Cuestionario URIEEB	27
5.2.2 Análisis Cualitativo del grupo focal inicial.....	29
6 CONCLUSIONES	31
7 VALORACIÓN PERSONAL.....	33
8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
9 ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 Relación de participación en las sesiones	23
Tabla 2 Resultados cuestionario URRIEB	27

Tabla de Anexos

Anexo 1 Tabla de resultados GHQ-12 aplicado en 2023 al equipo.....	38
Anexo 2 Presentaciones utilizadas en las sesiones	38
Anexo 3 Modelo consentimientos informados.	41

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo exponer a profundidad el programa de inteligencia emocional denominado *Emotional Hub*, desarrollado en una ONG europea experta en conciliación laboral. El programa fue aplicado a sus líderes de área, localizados en oficinas en España y Colombia, en zonas caracterizadas por estabilidad institucional y bajos niveles de riesgo social.

El programa se fundamenta en el modelo pentagonal del doctor Rafael Bisquerra y se enfoca en la promoción de la conciencia emocional en 10 sesiones presenciales de 3 horas cada una, 5 sesiones se llevaron a cabo en Bogotá, en marzo y 5 en Madrid, en abril del 2025. El programa contó con actividades de cognición situada y afectiva, mindfulness y arteterapia.

Emotional Hub, dentro del plan de desarrollo de la organización, se sustenta en la intención de fortalecer el área de salud y bienestar de la entidad, siendo la primera intervención o formación oficial que recibe el equipo en inteligencia emocional, que propició espacios de reconocimiento, comprensión y expresión para el equipo.

Palabras Clave

Conciencia emocional, modelo pentagonal, cognición situada.

Introducción

Según el psicólogo e investigador español Rafael Bisquerra (2000), la educación emocional en las organizaciones es fundamental, dado que promueve el desarrollo de competencias esenciales para la sana convivencia y el bienestar, como lo son, la conciencia emocional, la regulación emocional, la autonomía emocional, la competencia social y las competencias para la vida y el bienestar. Estas competencias a su vez, de acuerdo con Rafael Bisquerra, propician la gestión emocional de las personas y mejoran el clima organizacional. En este sentido, implementar programas orientados a fortalecer la educación emocional en las

organizaciones es una estrategia clave que permite impactar la calidad de vida laboral, prevenir conflictos, y aumentar la efectividad y cohesión de los equipos.

Emotional Hub es un programa basado en el modelo pentagonal propuesto por Rafael Bisquerra, enfocado en fortalecer la competencia conciencia emocional en 13 líderes de una ONG líder en gestión del talento humano.

La organización tiene especial interés en fortalecer su área de salud, desde septiembre del 2023, cuando aplicó el General Health Questionnaire GHQ-12 a sus trabajadores, el cual reveló que el 32% de los integrantes del equipo se encontraban en riesgo de importantes alteraciones emocionales. Con respecto a esto, vale la pena aclarar dos puntos. El primero que desde que se aplicó el instrumento GHQ-12, han pasado 20 meses, lo que representa significativos cambios en la vida de los participantes y en la organización misma. Y segundo, que ya no hacen parte del equipo de ese entonces 3 personas, teniendo 3 nuevos integrantes que no fueron parte del estudio. Teniendo esto en cuenta, los resultados del GHQ-12, solo fueron un aspecto a tener en cuenta, pero no un punto clave de referencia en el desarrollo del proyecto.

Como herramientas de medición cuantitativa y cualitativa del Emotional Hub, se hará un grupo focal inicial y se aplicará el cuestionario URIEEB, de la RIEEB y la Universidad del Rosario, un instrumento gratuito útil en la evaluación de la educación emocional y otros aspectos sobre emociones, el cual se espera revele una mayor conciencia emocional en el equipo y un mayor vocabulario emocional.

1. Fundamentación Teórica

1.1 Modelo Pentagonal de Rafael Bisquerra

Emotional Hub se sustenta teóricamente en el modelo pentagonal de competencias emocionales propuesto por Rafael Bisquerra. Este modelo es uno de los referentes más sólidos en el campo de la educación emocional, establece un enfoque integral orientado al desarrollo del bienestar personal y colectivo, relevante en contextos organizacionales comprometidos con la conciliación laboral.

El modelo pentagonal articula cinco grandes bloques de competencias emocionales: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y habilidades para la vida y el bienestar. Estas competencias no solo permiten comprender y gestionar las emociones de forma individual, sino que también promueven una cultura organizacional emocionalmente inteligente, capaz de afrontar los desafíos contemporáneos en entornos de alta exigencia.

En Emotional Hub se trabajaron estas competencias con una metodología experiencial, siendo la conciencia emocional el eje central del proceso. Según Rafael Bisquerra, la competencia de la conciencia emocional se compone de las siguientes dimensiones específicas:

1.1.1 Toma de conciencia de las propias emociones: Capacidad para identificar y reconocer las emociones que se experimentan en el momento presente. Implica una conexión activa con el mundo emocional interno.

1.1.2 Relación entre emoción, cognición y comportamiento: Comprensión de cómo las emociones influyen en los pensamientos, las decisiones y las acciones. Esta dimensión es clave para el desarrollo del autoconocimiento.

1.1.3 Reconocimiento de emociones en los demás: Habilidad para percibir y comprender las emociones ajenas a través de la empatía, la observación y la escucha activa. Se relaciona directamente con la inteligencia interpersonal.

1.1.4 Ampliación del vocabulario emocional: Capacidad para utilizar un lenguaje emocional amplio y preciso, lo cual facilita la expresión, el análisis y la gestión de las emociones propias y ajenas.

1.1.5 Comprensión del significado de las emociones: Interpretación adecuada de los mensajes que transmiten las emociones.

1.1.6 Vínculo entre conciencia emocional y autoestima: Reconocimiento de cómo las emociones influyen en la percepción que una persona tiene de sí misma, impactando directamente en su autoconcepto y bienestar personal.

De esta manera, el desarrollo de la conciencia emocional implica aprender a nombrar con precisión lo que se siente, reconocer los matices emocionales que tiene y tener la capacidad de distinguir entre diferentes estados afectivos. Esto permite a las personas observar sus emociones con mayor claridad y actuar desde una mayor comprensión de sí mismas. En contextos organizacionales, esta competencia se traduce en una mejora significativa en el clima laboral general.

La conciencia emocional, por tanto, no es solo un paso inicial en el desarrollo emocional, sino también una herramienta estratégica para transformar el bienestar individual en bienestar organizacional. Al entrenarla en los líderes de una organización cuyo propósito es la conciliación y el bienestar de las personas, se refuerza la coherencia interna entre los valores institucionales y las competencias personales de quienes los representan.

La regulación emocional, como segunda dimensión del modelo pentagonal, hace referencia a la capacidad para gestionar las emociones de forma consciente y flexible,

adaptándolas a las distintas situaciones del día a día. Esta competencia resulta clave para mantener el equilibrio y actuar de manera más funcional, especialmente en escenarios de alta exigencia emocional.

Por su parte, la autonomía emocional se relaciona con aspectos como la autoestima, la autoconfianza, la responsabilidad emocional y una actitud constructiva frente a la vida. Esta dimensión permite tomar decisiones desde el criterio propio, sin depender exclusivamente de la validación externa, lo que fortalece la estabilidad personal ante contextos inciertos.

Las competencias sociales integran habilidades que facilitan la creación de vínculos saludable como la empatía, la escucha, la expresión emocional adecuada y la capacidad de resolver conflictos con respeto. Estas habilidades resultan fundamentales para fomentar una convivencia armónica y relaciones humanas más genuinas.

Finalmente, las habilidades para la vida y el bienestar hacen referencia a la capacidad de tomar decisiones responsables y de sostener un estilo de vida coherente con el bienestar integral. Esta dimensión pone en valor la importancia de vivir con sentido, respondiendo por lo personal y lo colectivo.

En conjunto, el modelo pentagonal de Bisquerra ofrece una base sólida para comprender y desarrollar la educación emocional de forma estructurada, abarcando no solo lo individual, sino también lo relacional y lo social, desde una perspectiva enfocada en la formación y la prevención.

1.2 Cognición situada y afectiva

En su artículo *Embodied Affectivity: On Moving and Being Moved* (2014), Thomas Fuchs y Sabine C. Koch desarrollan un enfoque fenomenológico de las emociones, entendido desde una perspectiva corporal y situada, proponen que las emociones emergen del diálogo

constante entre el cuerpo y su entorno. Esta visión plantea que el sentir no es ajeno al cuerpo, sino que se encarna en él, a través de sensaciones, posturas y movimientos expresivos.

Como consecuencia, las emociones surgen como resultado de una interacción entre las cualidades afectivas del ambiente y la resonancia corporal del sujeto. Es el cuerpo quien percibe, reacciona y se conmueve, muchas veces incluso sin que exista una conciencia explícita de ello. Esto revela la conexión directa entre el movimiento, la percepción y la vivencia emocional.

De la misma manera, Jan Slaby, Rainer Mühlhoff y Philipp Wüschner (2017) proponen el concepto de Arreglos Afectivos (Affective Arrangements), una noción que plantea que las emociones no se generan de forma aislada dentro del individuo, sino que se configuran en escenarios colectivos donde influyen los objetos, las rutinas, las relaciones y los espacios. En otras palabras, el entorno también siente, activa y moldea nuestras respuestas afectivas.

Bajo esta lógica, quienes participan en dinámicas y actividades de cartografía de las emociones, como las que se plantean en el marco del presente proyecto, no solo toman conciencia emocional individual, sino también visualizan cómo ciertas dinámicas laborales y espacios físicos generan estados emocionales compartidos entre compañeros de equipo, evidenciando que el entorno de trabajo funciona como un entramado afectivo que condiciona la manera en que sentimos y nos vinculamos. En ese sentido, el cuerpo registra, pero es el entorno el que activa.

1.3 Mindfulness y respiración consciente, desde la perspectiva de Jon Kabt-Zinn

Como parte del enfoque metodológico de Emotional Hub, también se incorporaron ejercicios de respiración, usualmente acompañados con meditaciones breves espontáneas al inicio de cada sesión, con el propósito de favorecer la conexión de los participantes con el momento presente, generar un espacio de pausa y prepararlos emocionalmente para el trabajo introspectivo y grupal planeado. Estas prácticas se inspiraron en la propuesta de Jon Kabat-Zinn

(2005), creador del programa MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction), quien define el mindfulness como la capacidad de prestar atención de manera intencional, en el momento presente y sin juzgar.

Aunque las meditaciones utilizadas en el programa no siguieron un protocolo formal único, sí respondieron a los principios fundamentales del mindfulness: atención plena, intención y apertura emocional. Las prácticas consistieron en ejercicios guiados de respiración consciente, escaneos corporales breves y visualizaciones suaves que permitieron a los participantes disminuir la activación emocional, reconocer su estado interno y disponerse con mayor receptividad a las dinámicas del taller.

Desde la perspectiva de Kabat-Zinn, estos momentos de pausa no sólo promueven el bienestar individual, sino que facilitan una mayor capacidad de autoconciencia y autorregulación emocional, pilares fundamentales de la inteligencia emocional. En contextos organizacionales, estas prácticas contribuyen a un reconocimiento emocional más profundo y genuino, en línea con los objetivos del presente programa.

Por tanto, estas pequeñas prácticas de atención plena se integraron como una herramienta metodológica coherente con el enfoque de educación emocional propuesto, brindando un espacio de anclaje que potenció la presencia, el enfoque y la conexión emocional entre los participantes.

1.4 Arteterapia desde el enfoque de Shaun McNiff

La incorporación de la arteterapia en Emotional Hub, responde a la necesidad que manifiesta el grupo en la primera sesión del programa de abrir espacios de expresión emocional no verbal en la oficina, donde a menudo las emociones quedan relegadas a un segundo plano en favor de la productividad. En el marco del programa, se integró una sesión de arteterapia para fomentar el desarrollo de la conciencia emocional a través de medios no verbales. Esta actividad se fundamenta en los planteamientos de Shaun McNiff (1992, 2004), quien defiende que el

proceso creativo es una forma de conocimiento emocional. Según el autor, el arte permite expresar y transformar emociones que muchas veces no encuentran salida en el lenguaje hablado. En este contexto, utilizar materiales como lienzos y pinturas acrílicas no tuvo una finalidad estética, sino introspectiva: permitir que los participantes representaran sus emociones a través del color, la forma y la composición, facilitando así un proceso de autorregulación emocional y autoconocimiento.

McNiff sostiene que “el arte piensa por nosotros” (2004, p.7), aludiendo a su capacidad para revelar aspectos internos que no siempre están disponibles de forma consciente. También plantea que el arte actúa como una forma de lenguaje alternativo que permite externalizar lo emocional desde la experiencia sensorial y simbólica. En lugar de buscar interpretaciones fijas, su propuesta se centra en el poder del proceso creativo como generador de significados múltiples, donde las imágenes y formas actúan como “testigos activos” del mundo interior. Al involucrar al cuerpo y los sentidos en la expresión artística autónoma, se posibilita una forma de consciencia emocional más encarnada, en la que el reconocimiento de las emociones surge desde la interacción con el material artístico, promoviendo una comprensión más profunda de la vivencia emocional en el trabajo.

1.5 Roles de Belbin

En la sesión 5 del programa, se les facilitó a los participantes una guía con los diferentes roles de equipo en entornos laborales propuestos por el doctor Meredith Belbin (1981), lo que constituye una estrategia metodológica clave para fomentar tanto el autoconocimiento como la conciencia emocional interpersonal dentro del equipo.

El enfoque de Belbin identifica nueve roles naturales que las personas tienden a adoptar en el trabajo en equipo, los cuales se pueden definir de la siguiente manera:

1. **Coordinador:** guía al equipo, fomenta la toma de decisiones.

2. **Cerebro:** creativo e innovador, aporta ideas originales.
3. **Monitor-evaluador:** analiza y evalúa opciones de manera crítica.
4. **Impulsor:** dinamiza al equipo, orientado a resultados.
5. **Implementador:** convierte ideas en acciones prácticas.
6. **Finalizador:** detallista, asegura calidad y cumplimiento de plazos.
7. **Investigador de recursos:** explora oportunidades, conecta con el exterior.
8. **Trabajador de equipo:** apoya, escucha y armoniza.
9. **Especialista:** aporta conocimientos técnicos o específicos.

La aplicación de esta herramienta permite a los participantes identificar sus tendencias conductuales predominantes, lo cual se alinea directamente con el propósito del programa de educación emocional: aprender a reconocer cómo sus emociones y comportamientos pueden también impactar la dinámica grupal y la productividad colectiva (Goleman, 1998; Bisquerra, 2000).

Por ello, el uso de los roles de equipo de Belbin no solo responde a una lógica diagnóstica, sino también transformadora: abre un espacio de reflexión colaborativa que promueve tanto el crecimiento personal como el fortalecimiento de vínculos profesionales, elementos esenciales para fortalecer la conciencia emocional en el equipo.

1.6 Análisis cualitativo: enfoque de Braun y Clarke

Con el fin de profundizar en la interpretación de los relatos recogidos en los grupos focales realizados durante la ejecución del programa Emotional Hub, se optó por aplicar el enfoque de análisis temático desarrollado por Braun y Clarke (2006), un método ampliamente reconocido en la investigación cualitativa por su capacidad de adaptarse a diferentes contextos investigativos y por su rigurosidad.

De acuerdo a la autora, el análisis temático es un método que permite identificar, examinar y comunicar patrones que surgen de un conjunto de datos. Esta estrategia facilita la organización y la descripción de la información cualitativo, permitiendo generar interpretaciones que superan una lectura descriptiva

Este enfoque se estructura en seis etapas fundamentales:

Familiarización con los datos: requiere una lectura atenta de las transcripciones para captar ideas y tendencias emergentes.

Codificación inicial: se etiquetan elementos relevantes del discurso de forma sistemática, relacionadas con las preguntas de investigación.

Construcción de temas: los códigos se agrupan según afinidades conceptuales, propiciando temas de análisis.

Revisión de temas: se contrastan los temas con el conjunto de datos para validar su coherencia interna y su representatividad.

Definición y denominación: se precisa el contenido de cada tema y se le asigna un nombre que sintetice su esencia.

Redacción del informe: se elabora el análisis final integrando fragmentos de los discursos, interpretación analítica y conexión con el marco teórico.

Esta herramienta metodológica facilitó una comprensión más profunda de cómo los participantes viven su experiencia emocional dentro del entorno laboral. Su naturaleza inductiva lo hace ideal para proyectos como Emotional Hub, al permitir que los significados surjan desde la propia experiencia.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Fortalecer la conciencia emocional según el modelo de Rafael Bisquerra en adultos líderes en una organización líder en conciliación laboral, a través de la implementación del programa “Emotional Hub”, el cual incorpora en su estrategia herramientas de cognición situada y afectiva.

2.2 Objetivos Específicos

- Estructurar sesiones dentro del programa de educación emocional implementando herramientas de cognición situada y afectiva, para potenciar el desarrollo de conciencia emocional en los miembros del equipo.
- Mejorar los resultados obtenidos en el cuestionario de competencias emocionales URIEEB los miembros del equipo.
- Promover en el equipo verbalizaciones positivas sobre la importancia de la educación emocional en el contexto organizacional.

3. MÉTODO

3.1 Población y Muestra

La población muestra está integrada por 13 personas, 4 hombres y 9 mujeres, son los líderes del equipo. El programa se dirigió a ellos porque son quienes reciben las formaciones esporádicas que hace la organización, espacio en que se enmarcó el proyecto, principalmente por temas de disponibilidad de la entidad. Fueron citados por el office manager a las sesiones de Emotional Hub, en los espacios tradicionales de formaciones semanales. Las características específicas de la población focalizada son las siguientes:

Edades: Se encuentran entre los 26 y los 56 años

(54% en sus 50's, 23% en sus 40's, 16% en sus 30's y un 7,5% en sus 20's).

Antigüedad: Un promedio de 7 años de antigüedad con la organización.

Nacionalidades: 3 de ellos son colombianos y 10 son españoles.

Profesiones: Ingeniería, psicología, administración, comunicación, diseño y derecho.

Situación familiar: 11 son padres y están casados, 2 son solteros y viven con sus mascotas.

Ocupaciones: Todos tienen ocupaciones profesionales paralelas a sus funciones con la organización.

3.2 Evaluación del programa

El diseño metodológico para la evaluación del programa fue de tipo mixto, integrando estrategias cuantitativas y cualitativas que permitieran valorar, de forma holística, el impacto de la intervención en las competencias emocionales de los participantes, recogiendo tanto los cambios medibles como las experiencias del equipo.

En la dimensión cuantitativa, se aplicó el cuestionario URIEEB (Universidad del Rosario – RIEEB), una herramienta validada y con un alto nivel de fiabilidad (alfa de Cronbach = 0,90), considerada actualmente como una de las más específicas para medir competencias emocionales. Consta de 50 ítems distribuidos en torno a las cinco competencias emocionales establecidas por el modelo pentagonal de Bisquerra, lo que permitió identificar con precisión los avances individuales y grupales en cada una de las áreas: regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y competencias para la vida y el bienestar, pero especialmente, en conciencia emocional, que era el interés central del programa.

Adicionalmente, se incorporó un grupo focal, que sirvió como técnica cualitativa para conocer las percepciones, resistencias y aprendizajes de los participantes. El grupo focal contextualizó los resultados cuantitativos, facilitando una lectura más integral del estado y conocimiento emocional del equipo.

Al finalizar las sesiones, se llevó a cabo una encuesta anónima de satisfacción con el propósito de conocer la percepción de los participantes respecto al contenido, la metodología empleada y la utilidad de lo aprendido en su contexto laboral.

Este enfoque mixto respondió al compromiso con una evaluación rigurosa, humana y significativa, acorde con los valores de la organización y con el propósito del programa de generar bienestar real y sostenible en los líderes participantes.

4 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN

4.1 Características de la metodología de la intervención educativa:

El programa está constituido por un total de 5 sesiones presenciales (se aplicó a dos grupos diferentes), cada una de ellas con una duración de 3 horas, como se mencionó al inicio, 5 de ellas tuvieron lugar en Colombia, con 3 integrantes del equipo, y las otras 5 en España, con los 10 integrantes del equipo que viven y trabajan desde Madrid. Para las citaciones y acuerdos sobre las sesiones nos comunicamos a través de correos electrónicos, en los que recordábamos muy brevemente, el tema que se había tratado en la última sesión, para hacer un contexto previo, así como el tema propuesto para la nueva sesión, para generar expectativa. Los talleres se llevaron a cabo en los tradicionales espacios de formación que tiene el equipo durante el mes, sin embargo, estos espacios suelen ser semanales y quincenales, Emotional Hub, por su parte, se desarrolló en semana y media, día de por medio en España del 11 al 25 de abril, en Colombia en una semana completa de martes a martes, del 11 al 18 de marzo.

La citación para la participación la envió el office manager de la entidad en los tradicionales espacios de formación que, a pesar de no ser obligatorios, son recomendaciones especiales de la dirección para los líderes. Para destacar, en las sesiones desarrolladas en España,

se contó con 1 persona conectada de forma virtual en un par de sesiones, frente a esta situación, se dejaron de lado actividades que incluyeran movimiento significativo fuera del escritorio, con el objetivo de incluir a todos los asistentes al 100% del programa.

Las sesiones se planificaron de la siguiente manera: 123

4.1.1 Sesión 1

Fecha: 11 de marzo en Colombia – 11 de abril en España

Actividad: Introducción al programa, primer acercamiento reflexivo sobre la conciencia emocional.

Objetivo: Dar a conocer el programa a los participantes, así como los objetivos, introducir y contextualizar a los participantes.

Materiales: Hojas blancas y lápices.

Descripción de la actividad: Iniciamos la sesión presentando y dando un contexto sobre el programa, seguido a ello firmamos el consentimiento informado sobre la participación en el programa y aplicamos el pre test URIEEB. Cuando los participantes finalizaron el test, tenían muchas ideas para compartir con respecto a lo que habían respondido, lo que propició la apertura del grupo focal en el que se preguntó por conceptos básicos sobre las competencias emocionales y su postura frente a ellas. La actividad de reflexión invitó a los participantes a evocar la situación laboral que más les hubiese impactado en la vida, ya fuese de forma emocionalmente placentera o no. Se les da ejemplos, como despidos, pleitos, discusiones, ascensos, logros o empezar nuevos trabajos. Posteriormente se les pide que dividan una hoja blanca en 4 espacios. En el primer recuadro debían describir los hechos relacionados con dicha situación, lo más detallado posible, evitando al máximo percepciones o juicios. En el segundo espacio, se les propone explicar cómo se sienten, específicamente a través de la descripción de emociones producto de la situación, las propias y las que creen que sintieron las personas involucradas. En

el tercero, debían escribir los pensamientos que tenían frente a la situación, aquí sí pueden expresar e intentar reconocer juicios o ideas preconcebidas sobre ellos mismos o sobre otros en la situación elegida. Finalmente, en el cuarto espacio se les pide volver a escribir la situación incluyendo las palabras perdón y gracias. La reflexión final gira entorno a reconocer si después de reconocer las emociones y los juicios que rodean un suceso, e incluir el perdón y el agradecimiento en el análisis, la percepción de ciertas situaciones cambia. Cerramos con un ejercicio de respiración grupal basado en la técnica 4-7-8, inhalando aire por la nariz 4 segundos, reteniéndolo 7 y soltándolo lentamente por la boca durante 8 segundos, repitiendo entre 3 y 5 veces. A partir de este primer acercamiento a la respiración consciente, cada sesión fue iniciada y finalizada con ejercicios similares que permitieran poner en sintonía al grupo con la actividad.

4.1.2 Sesión 2

Fecha: 12 de marzo en Colombia – 15 de abril en España

Actividad: Estudio de casos en equipo desde el modelo pentagonal de Bisquerra.

Objetivo: Comprender en equipo las diferentes emociones que propician situaciones laborales específicas, ponerles nombres a dichas emociones y visibilizar la diversidad en la forma en que cada uno puede percibir una misma situación.

Materiales: Hojas blancas y lápices.

Descripción de la actividad: Se presentó al grupo el modelo pentagonal de Rafael Bisquerra y a la luz del modelo se analizaron diferentes situaciones que puedan presentarse en el trabajo, reconocer las emociones que éstas les despiertan, compartirlas en grupo y comprender las diferentes percepciones que surgen entre los participantes. Las situaciones presentadas fueron: conflicto con un compañero de trabajo, incumplimiento de objetivos anuales, ascenso, cambio de localización geográfica por un trabajo y aumento de salario. Se les pide que hagan parejas y se les asignan diferentes situaciones. Después de un espacio de trabajo en parejas, de

aproximadamente 15 minutos, se les pide que escriban las principales conclusiones para exponerlas en un espacio de conclusión grupal. Al finalizar, cerramos la sesión con un ejercicio de respiración grupal, incluyendo una breve meditación sobre las conclusiones e ideas importantes rescatadas durante el encuentro. Se les solicita que traigan la situación analizada en la sesión a la sesión 3.

4.1.3 Sesión 3

Fecha: 13 de marzo en Colombia – 17 de abril en España

Actividad: Cartografía de las Emociones, ejercicio de Cognición Situada y Afectiva.

Objetivo: Reconocer y comprender la relación que existe entre las emociones y la experiencia corporal, de forma personal y de forma grupal en la oficina. Comprender cómo se relacionan emocionalmente con su espacio de trabajo.

Materiales: Cartulinas negras y marcadores blancos.

Descripción de la actividad: En este encuentro los participantes conocieron el Universo de las Emociones de Rafael Bisquerra, teniendo acceso a los nombres de cada emoción de las diferentes galaxias de las emociones: amor, alegría, ira, miedo, tristeza, pereza y asco. Posteriormente, los participantes recibieron una introducción teórica sobre la cognición y los arreglos afectivos, esto para dar paso a la actividad central del encuentro: cartografía de las emociones, cuyo objetivo fue facilitar el reconocimiento emocional a través del cuerpo y el espacio laboral. Los participantes iniciaron la dinámica seleccionando 5 emociones que sintieran como representativas en sus vidas. Luego, dibujaron una silueta humana y ubicaron dentro de ella las zonas del cuerpo donde cada emoción se manifestaba con mayor intensidad. En un segundo momento, representaron el espacio físico de la oficina (recepción, dirección, oficina comercial, operaciones y cafetería) y distribuyeron en él esas mismas emociones, según los lugares en los que solían experimentarlas.

La actividad permitió visibilizar no solo cómo cada emoción se encarna en el cuerpo, sino también cómo los distintos espacios laborales poseen una carga afectiva particular para cada persona. Llamó especialmente la atención que todos los participantes ubicaron la alegría en la cafetería, espacio identificado como un lugar de esparcimiento, cercanía y conversación espontánea dentro del equipo.

Posteriormente, se abre un espacio de reflexión grupal, para cerrar con un ejercicio de respiración, donde una de las participantes se ofrece a liderar una breve meditación de agradecimiento sobre lo que compartieron en la sesión.

4.1.4 Sesión 4

Fecha: 14 de marzo en Colombia – 23 de abril en España

Actividad: Arteterapia reflexiva.

Objetivo: Reconocer y expresar las emociones de una forma distinta a las palabras.

Utilizar el lenguaje artístico para estimular la conciencia emocional del grupo.

Materiales: Lienzos de madera, pinceles y pinturas acrílicas.

Descripción de la actividad: En esta ocasión se indica a los participantes que, partiendo del ejercicio de la primera sesión, en el que trabajamos sobre una situación concreta desde lo que sentían y pensaban para luego replantearla desde el agradecimiento y el perdón, puedan intentar pintar las emociones que les despertó la situación.

Se optó por la técnica de pinturas acrílicas sobre lienzo de madera, debido a su potencial evocador y fluido, que permite trabajar desde lo simbólico. Esta técnica facilita un contacto directo con la emoción, brindando una experiencia visual, táctil y espontánea. Se les pidió a los participantes evocar una situación de alto impacto emocional relacionada con el ámbito laboral, sobre la que ya habían trabajado previamente en el marco del programa, para así traducirla en una emoción concreta que pudiesen nombrar e intentar pintarla, dejando claro que el objetivo de

la actividad no tenía nada que ver con el resultado final, sino con la posibilidad de expresar sin palabras.

Para concluir, todos comparten sus creaciones con el grupo, escribimos conclusiones en grupo y cerramos con ejercicios de respiración.

4.1.5 Sesión 5

Fecha: 17 de marzo en Colombia – 25 de abril en España

Actividad: Conclusiones y cierre.

Objetivo: Concluir y resumir las actividades desarrolladas durante las sesiones, dejando claro puntos compartidos en común en el equipo y aprendizajes a futuro.

Materiales: Ninguno.

Descripción de la actividad: Iniciamos la sesión con un espacio para compartir las sensaciones, impresiones y aprendizajes adquiridos por los participantes a lo largo del programa. Posteriormente, se presentó el modelo de los 9 roles de equipo de Meredith Belbin, facilitando un ejercicio de autorreflexión y reconocimiento de los diferentes perfiles dentro del grupo. Esta dinámica permitió comprender la flexibilidad de los roles y su relevancia en la construcción de equipos equilibrados y cohesionados. A continuación, se aplicó el post test para evaluar el impacto del programa, y concluimos con un ejercicio de respiración consciente y una meditación de cierre centrada en el agradecimiento colectivo.

5 RESULTADOS

La participación de los líderes del equipo se llevó a cabo de la siguiente manera:

Tabla 1

Relación de participación en las sesiones

Sesión	Número de Participantes	Participación Presencial	Participación Virtual
1	12	10	2
2	13	13	0
3	11	11	0
4	10	8	2
5	12	11	1

Fuente: Elaboración propia

Fue necesario adaptar el planteamiento inicial pensada para participantes presenciales, pero se abrió la posibilidad de conectarse, dado que los integrantes del equipo cuentan con esa posibilidad en las formaciones semanales. La solución implementada fue evitar las actividades que implicaran mayor movimiento y que pudieran desempeñarse desde la mesa del escritorio frente al computador.

En Emotional Hub, la conciencia emocional se trabajó de manera prioritaria a través de estrategias vivenciales. Una de las actividades clave fue la cartografía de las emociones, en la que los participantes dibujaron su silueta corporal y señalaron en qué parte del cuerpo sentían sus emociones más representativas. Posteriormente, las ubicaron también en un mapa de su oficina, reconociendo los espacios de mayor carga emocional dentro del entorno laboral. Esta dinámica buscaba visibilizar el vínculo entre el cuerpo, la emoción y el espacio, y favorecer así la identificación consciente de patrones emocionales cotidianos que muchas veces pasan desapercibidos.

Al hacer visible lo que suele permanecer implícito, esta experiencia permitió que los líderes tomaran mayor conciencia de cómo sus emociones impactan en muchos ámbitos de su vida. Además, fomentó espacios de reflexión colectivos.

5.1 Evaluación del proceso de aplicación

5.1.1 Encuesta de satisfacción

Con el propósito de evaluar la experiencia de los participantes en el programa Emotional Hub, se aplicó una encuesta de satisfacción al cierre de las sesiones. Esta encuesta fue respondida por un total de 8 participantes, de los cuales 6 compartieron comentarios cualitativos adicionales.

La encuesta evaluó tres dimensiones clave del programa: los recursos utilizados, las estrategias didácticas y el tiempo invertido. Las respuestas fueron calificadas en una escala de 1 a 5, donde 1 representa “muy insatisfecho” y 5 “muy satisfecho”. Los resultados promedio obtenidos fueron los siguientes:

Calidad de los recursos utilizados:

5.0 – Un puntaje perfecto que refleja una valoración excelente de los materiales y herramientas empleados en las sesiones.

Estrategias didácticas:

4.88 – Esta puntuación muestra una alta satisfacción con las metodologías aplicadas, incluyendo dinámicas reflexivas, trabajo grupal y recursos de apoyo emocional.

Tiempo invertido en las sesiones:

4.88 – Los participantes consideraron que la duración de las sesiones fue adecuada, permitiendo un desarrollo profundo sin resultar excesivo.

En cuanto a los comentarios cualitativos, se destacan expresiones como:

“La práctica formativa me resultó sumamente interesante y necesaria para el entorno empresarial.”

“Gracias a este proceso, pude explorar otras áreas de mi desarrollo personal y profesional.”

“Fue una experiencia enriquecedora que me ayudó a conectar con emociones que normalmente no identifiqué en lo laboral.”

Estos testimonios reafirman la pertinencia y efectividad del enfoque emocional, así como la sensibilización que se logró a través del programa. Asimismo, dan cuenta del impacto positivo tanto a nivel personal como en la dinámica organizacional. En síntesis, los resultados de esta encuesta de satisfacción validan la propuesta metodológica y pedagógica de Emotional Hub, y respaldan su potencial de réplica y sostenibilidad en contextos empresariales orientados al bienestar emocional y la conciliación.

El proceso fue evaluado cualitativamente a través de conversaciones que abrían y cerraban cada sesión. Gracias a esta dinámica, implementada desde el primer encuentro, fue posible identificar nuevas necesidades en el grupo, como el deseo de contar con un espacio de expresión que trascendiera las palabras. Esta necesidad dio lugar a la incorporación de una sesión dedicada exclusivamente a la arteterapia.

Durante estos espacios de conversación, los participantes se mostraron abiertos, receptivos y con mucho que aportar. Cada sesión dejó una conclusión general registrada por escrito, reflejo de la evaluación espontánea que los participantes compartían al cierre de cada encuentro. A continuación, se presentan algunas frases y reflexiones surgidas en los momentos grupales iniciales y finales, donde se evaluaban los aprendizajes y vivencias de cada sesión:

Sesión 1: A pesar de trabajar por el bienestar de las personas desde su labor en las empresas, muchos miembros del equipo expresaron que no logran ocuparse de su propio

bienestar tanto como quisieran. Tener un espacio para hablar abiertamente sobre cómo reconocer y nombrar las emociones les permitió relacionarse de manera distinta consigo mismos y con sus compañeros. Valoraron especialmente el ejercicio de parar y preguntarse: ¿cómo me siento hoy?

Sesión 2: Destacaron la incorporación de la respiración como herramienta emocional. Una participante lideró la reflexión y concluyó que, aunque la respiración es algo que siempre está con nosotros, solemos olvidar su poder regulador. Otros participantes coincidieron en que es necesario contar con formas de expresión más allá de lo verbal, y así surgió la idea de abrir un espacio para el cuerpo y las artes como vía de exploración emocional.

Sesión 3: Valoraron positivamente haber trabajado con situaciones reales del entorno laboral. Comentaron que, ante episodios de estrés, no pueden evitar recordar lo aprendido en los encuentros de Emotional Hub. Identificar la emoción asociada a una situación les ha permitido transitarla con mayor conciencia. Incluso expresaron a la dirección su deseo de contar con espacios como este de forma semanal.

Sesión 4: El ejercicio anterior, Cartografía de las Emociones, les permitió mirar su oficina con otros ojos. Valoraron el ejercicio de conectar cuerpo y entorno, aunque una participante comentó que le resultó más difícil ubicar emociones en su cuerpo que en los espacios de trabajo, como si a veces se identificara más con su rol laboral que con su vida personal. Aunque expresó cierta incomodidad en el proceso, agradeció el espacio.

Sesión 5: En el cierre, compartieron que la sesión de arteterapia les resultó profundamente relajante. Expresaron su gratitud por el programa y manifestaron su deseo de tener más espacios como Emotional Hub en su día a día laboral. Se planteó, incluso, la posibilidad de establecer un encuentro mensual para seguir cultivando la conciencia emocional en el equipo.

5.2 Evaluación de los resultados

Para la evaluación de resultados tuvimos en cuenta como herramienta cuantitativa el cuestionario URIEEB y cualitativamente un grupo focal inicial y final.

El Cuestionario de Competencias Emocionales URIEEB es una herramienta elaborada por la Universidad del Rosario en alianza con la Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar (RIIEEB), cuyo objetivo principal es evaluar de manera integral las competencias emocionales de adolescentes y personas adultas en contextos educativos y formativos.

Este instrumento se basa en el modelo pentagonal de competencias emocionales desarrollado por Rafael Bisquerra, el cual comprende cinco dimensiones fundamentales: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, habilidades sociales y competencias para la vida y el bienestar.

La versión aplicada contiene 50 ítems distribuidos de forma equitativa entre las cinco dimensiones, presentados en una escala tipo Likert que va de 0 (totalmente en desacuerdo) a 1 (totalmente de acuerdo). Esta estructura permite captar con mayor sensibilidad las diferencias individuales en el desarrollo emocional y el nivel de autoconciencia de los participantes.

5.2.1 Análisis comparativo del pre test y el pos test del Cuestionario URIEEB

Para evaluar el impacto del programa Emotional Hub, se aplicó el Cuestionario de Competencias Emocionales URIEEB antes y después del proceso formativo. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en ambas mediciones, así como su interpretación.

A continuación, se presentan los resultados promedio obtenidos en las distintas dimensiones del Cuestionario de Competencias Emocionales URIEEB, comparando los valores obtenidos antes (pre test) y después (post test) del desarrollo del programa Emotional Hub.

Tabla 2

Resultados cuestionario URRIEB

Dimensión	Media PRE (n=13)	Media POST (n=12)	Variación
Conciencia emocional	8.25	8.36	+0.11
Regulación emocional	7.77	7.89	+0.3
Autonomía emocional	7.98	8.16	+0.18
Competencias sociales	8.02	8.47	+0.45
Habilidades para la vida	7.12	7.19	+0.07
Total competencia emocional	7.3	8.00	+0.17

Fuente: (Bisquerra y Saldaña, 2025).

Los resultados muestran una mejora generalizada en todas las dimensiones evaluadas tras la implementación del programa. Aunque las diferencias cuantitativas no son marcadamente amplias, la tendencia al alza es consistente y refleja un progreso en los procesos de toma de conciencia emocional, regulación y desarrollo interpersonal de los participantes.

La dimensión con mayor incremento fue la de competencias sociales (+0.45), lo que indica un fortalecimiento en las habilidades de comunicación, empatía y manejo de relaciones interpersonales. Esto concuerda con las dinámicas de grupo, los espacios reflexivos compartidos y las estrategias colaborativas promovidas por Emotional Hub.

La autonomía emocional también mostró un avance (+0.18), lo que sugiere una mayor capacidad de los participantes para tomar decisiones desde el autoconocimiento, disminuyendo la dependencia emocional externa.

Aunque la mejora en conciencia y regulación emocional fue más leve (+0.11 y +0.03, respectivamente), se evidencia una consolidación de estas competencias, las cuales requerirán un acompañamiento continuo para profundizarse a largo plazo. De esta manera, desde la

herramienta de medición cualitativa también es posible reconocer el cumplimiento de los objetivos propuestos en el programa con respecto a la conciencia emocional, específicamente.

Finalmente, la dimensión de habilidades para la vida y el bienestar tuvo un ligero aumento (+0.07), lo cual puede interpretarse como una señal de mayor disposición hacia prácticas de autocuidado y equilibrio personal, sin que se hayan consolidado aún hábitos sostenidos.

En conjunto, estos resultados sugieren que Emotional Hub generó un impacto positivo en el fortalecimiento de las competencias emocionales del equipo de trabajo, validando así la pertinencia del enfoque aplicado. Este avance se ve reforzado por los datos cualitativos de los grupos focales y las respuestas a la encuesta de satisfacción, donde los participantes destacaron la utilidad práctica y la aplicabilidad emocional del programa en sus contextos laborales y personales.

5.2.2 Análisis Cualitativo del grupo focal inicial

Fase 1: Familiarización con los datos

Se realizó una lectura cuidadosa y reiterada de las transcripciones de los grupos focales (España y Colombia), con el fin de sumergirse en el contenido y captar el tono emocional, el lenguaje utilizado y los patrones emergentes. Durante esta fase se tomaron notas preliminares sobre las emociones mencionadas, el reconocimiento de la importancia de la educación emocional y las experiencias laborales relatadas por los participantes.

Fase 2: Generación de códigos iniciales

Se identificaron fragmentos significativos que hacían referencia a: reconocimiento de emociones, regulación emocional, impacto del entorno laboral, procesos de aprendizaje emocional, y vínculos afectivos dentro del equipo. Estos códigos iniciales fueron agrupados según afinidad conceptual, permitiendo una primera categorización de los discursos.

Fase 3: Búsqueda de temas

A partir de los códigos se agruparon ideas clave en temas potenciales, entre los cuales destacan:

- Conciencia emocional emergente
- Dificultades para la regulación emocional
- Aprendizaje emocional intuitivo o empírico
- Valoración de la educación emocional en el entorno laboral
- El papel del liderazgo emocional

Fase 4: Revisión de temas

Se revisaron los temas en relación con los datos completos, confirmando su coherencia y delimitación clara. Se descartaron algunas agrupaciones redundantes y se refinaron otros temas para garantizar una representación fiel de los discursos. Por ejemplo, el tema 'aprendizaje emocional intuitivo' se fortaleció a partir de múltiples relatos donde los participantes reconocen haber desarrollado sus habilidades emocionales por experiencia más que por formación explícita.

Fase 5: Definición y denominación de temas

Cada tema fue redefinido para incluir su esencia y el aspecto específico del fenómeno investigado que representa. Los cinco temas finales quedaron así:

1. Reconocimiento inicial de emociones (conciencia emocional).
2. Regulación emocional espontánea y desafiante.
3. Educación emocional como necesidad emergente.
4. Impacto emocional del entorno organizacional.
5. Rol del liderazgo en el bienestar emocional del equipo.

Fase 6: Producción del informe

Este informe cualitativo recoge las voces de los participantes y las interpreta a la luz del modelo de Braun y Clarke, destacando cómo las experiencias individuales y colectivas reflejan un nivel inicial de conciencia emocional, una necesidad de formación estructurada en regulación emocional, y una alta receptividad hacia la incorporación de prácticas emocionales en el entorno laboral. Las narrativas evidencian que, aunque muchos participantes cuentan con herramientas intuitivas, la sistematización de dichas habilidades mediante programas como Emotional Hub puede fortalecerlas significativamente. Este análisis constituye la base para comprender el punto de partida del grupo y justificar la intervención posterior orientada al fortalecimiento emocional organizacional.

Nota: Las fases previas se realizaron con el uso de la herramienta de inteligencia artificial Chatgpt, a partir de un prompt de elaboración propia.

6 CONCLUSIONES

La puesta en marcha del programa Emotional Hub constituyó una experiencia transformadora que permitió integrar la educación emocional en un entorno organizacional comprometido con la conciliación. Basado en el modelo pentagonal de Rafael Bisquerra y fundamentado en estrategias de cognición situada y afectiva, el programa promovió procesos significativos de autoconocimiento y reflexión emocional entre los participantes.

Con respecto al objetivo general, fortalecer la conciencia emocional según el modelo de Rafael Bisquerra en líderes del equipo en una organización líder en conciliación laboral, a través de la implementación del programa “Emotional Hub”, incorporando en su estrategia herramientas de cognición situada y afectiva, se puede decir que se cumplió a cabalidad, teniendo en cuenta el balance cuantitativo y cualitativo. Los participantes expresaron ampliamente el fortalecimiento de su conciencia emocional y los resultados del cuestionario, los

resultados lo demuestran y, para mí, lo más importante, la sensación de agrado y satisfacción, lo sustentan.

Con respecto al objetivo específico, estructurar sesiones dentro del programa de educación emocional implementado herramientas de cognición situada y afectiva, se puede decir que se cumplió, específicamente en la sesión de cartografía de las emociones, donde se estimuló la conciencia emocional a partir del reconocimiento corporal y espacial. También se puede decir que se cumplió el segundo objetivo específico, mejorar los resultados obtenidos por los participantes en el cuestionario de competencias emocionales URRIEBB, cabe destacar que, aunque la mejora en conciencia emocional no fue la más significativa, se obtuvieron mejoras significativas en las demás competencias.

Finalmente, con respecto al último objetivo específico, promover en el equipo verbalizaciones positivas sobre la importancia de la educación emocional en el contexto organizacional, se puede argumentar que hubo un cumplimiento total, gracias a los resultados obtenidos en los espacios de conversación que se abrían en cada sesión, la impresión general de grupo evidencia expresiones y opiniones muy positivas acerca de la pertinencia de la educación emocional en las organizaciones.

El impacto de la intervención se manifestó tanto en los resultados cuantitativos como cualitativos, evidenciando una evolución positiva en el reconocimiento, la comprensión y la gestión de las emociones. Aunque el foco principal del programa era la conciencia emocional, la cual tuvo una variante positiva, las demás competencias emocionales también se vieron beneficiadas por la aplicación del programa, lo cual puede entenderse desde el marco teórico, que dicen que las competencias emocionales están interconectadas y se definen de manera separada para poder precisar el detalle del alcance, lo que no quiere decir que las personas vivimos nuestra expresión emocional de manera dividida.

Más allá de los puntajes y promedios, lo más relevante fue el cambio vivenciado y expresado por los participantes en la manera de relacionarse consigo mismos y con los demás, promoviendo un ambiente de trabajo más empáticos, colaborativos y consciente del valor del facto emocional.

Entre los aprendizajes más destacados se encuentra la alta aceptación del programa, la mejora progresiva en las competencias emocionales, y la conciencia del rol fundamental que juegan las emociones en el bienestar y la productividad organizacional. Los testimonios recogidos en los grupos focales demostraron una apertura al diálogo emocional, una mayor claridad al identificar y expresar emociones.

Para futuras implementaciones, se sugiere ampliar la duración del programa y establecer procesos de seguimiento posteriores a la intervención. También se recomienda replicar la experiencia en otros equipos, con especial atención a la formación de líderes como promotores del desarrollo emocional en sus áreas de influencia. Además, sería beneficioso incorporar espacios de evaluación continua que permitan ajustar los contenidos a las necesidades reales de los participantes y asegurar la sostenibilidad del proceso en el tiempo.

En conclusión, Emotional Hub se consolida como una propuesta innovadora que demuestra que educar emocionalmente en el ámbito laboral es posible, necesario y altamente beneficioso, tanto para las personas como para las organizaciones.

7 VALORACIÓN PERSONAL

Si tuviera la oportunidad de volver a implementar Emotional Hub, o un programa similar, sin duda aprovecharía la posibilidad de desarrollarlo nuevamente de forma presencial en dos países distintos. Como educadora emocional, esta experiencia me permitió comprender profundamente cómo abordar grupos diversos en nacionalidades, edades y tamaños. Considero

un gran acierto haber diseñado cinco sesiones para cada equipo, lo que permitió explorar, escuchar y adaptar el proceso a sus realidades particulares.

Uno de los mayores aprendizajes fue comprender que todo programa de educación emocional debe diseñarse con un margen de flexibilidad, dispuesto a adaptarse a las condiciones cambiantes de los equipos, las organizaciones, su disponibilidad de tiempo, carga laboral y necesidades emergentes. Durante el desarrollo de Emotional Hub, surgieron nuevas oportunidades que no estaban contempladas en el diseño inicial, pero que enriquecieron la experiencia. La flexibilidad se convirtió en una aliada indispensable.

Otro acierto fue haber diseñado las sesiones pensando en personas, más allá de sus cargos. A las actividades asistieron, entre otros, los dos directores de la organización. Al principio esto me generaba inquietud: no sabía si conectarían con las propuestas o si se sentirían cómodos. Lo consulté con mi tutora, y su respuesta fue clave: *“Es un programa dirigido a personas”*. Esa frase me devolvió la confianza y me ayudó a recordar que incluso quienes lideran, con trayectorias impresionantes, también pueden beneficiarse de espacios de conexión emocional.

Durante el desarrollo de Emotional Hub, emergieron aprendizajes significativos tanto para el equipo como para mí. Uno de los más reveladores fue la solicitud espontánea del equipo de institucionalizar un espacio mensual de educación emocional. Esta propuesta evidencia no solo una buena acogida del programa, sino un deseo real de continuidad: el espacio se sintió necesario, transformador y valioso para el grupo.

Otro resultado notable fue la apropiación progresiva de un lenguaje emocional más amplio. Desde la primera sesión hasta el cierre, se observaron avances claros en la manera en que los participantes nombraban y explicaban sus estados emocionales, lo cual facilitó una comunicación más empática y consciente en el ámbito laboral.

En la aplicación final del cuestionario URIEEB, algunos resultados cuantitativos fueron más bajos que en la primera medición. Sin embargo, en mi criterio, esto se debió a que los participantes respondieron con mayor autoconciencia y espíritu crítico, lo que indica que el crecimiento emocional no siempre se refleja en las métricas de manera lineal, pero sí en la profundidad de las vivencias y en la capacidad de reflexión adquirida.

Desde mi rol como creadora e implementadora, comprendí que emprender un proceso de esta naturaleza exige mucho más que preparación técnica o académica. Implica sostener emocionalmente el proceso: leer al grupo con empatía, establecer límites claros, organizar con detalle y responder con resiliencia ante los desafíos. Requiere entrega, perseverancia frente a la incertidumbre y una fe profunda en el poder transformador de lo emocional.

Finalmente, este camino sembró la posibilidad de una alianza entre la organización y la Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar (RIEEB), como fruto del interés compartido por ampliar el alcance de la educación emocional y el bienestar. El primer encuentro se celebró en Madrid, con la participación del director global de organización, Rafael Bisquerra, presidente de la RIEEB. Una semilla que podría convertirse en un árbol robusto al servicio de la salud emocional de muchas personas.

Crear, planear, aplicar y evaluar un programa de educación emocional es, en sí mismo, un ejercicio profundo de gestión emocional personal: implica empatía, claridad en los límites, organización, tolerancia a la frustración, resiliencia, entrega incondicional y fe en que es posible transformar los vínculos humanos desde las emociones.

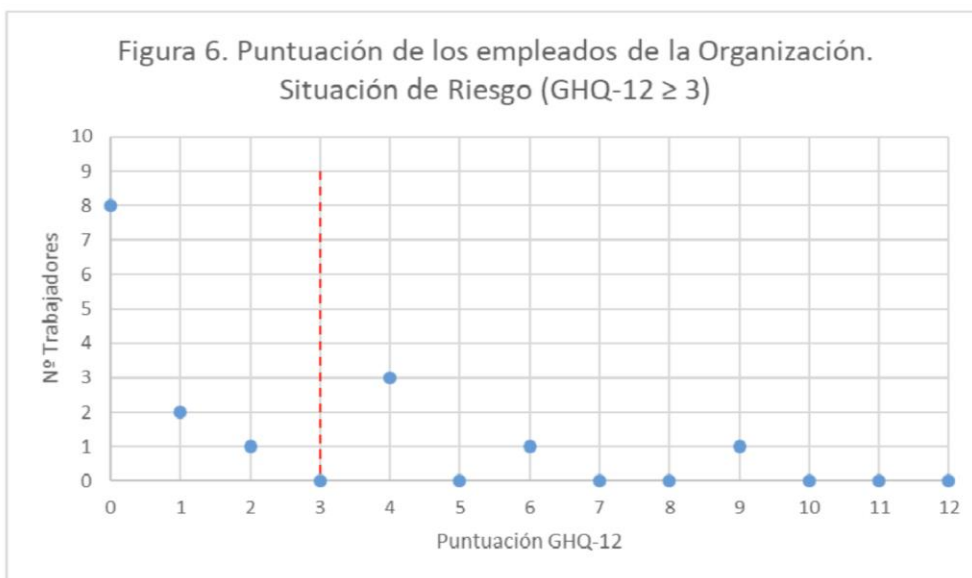
8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: Praxis.
- Bisquerra, R. (2009). Psicopedagogía de las emociones. Madrid: Síntesis.
- Bisquerra, R. (2020). Emoción: instrumentos de medición y evaluación. Madrid: Síntesis.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Fuchs, T. & Koch, S. (2014). Embodied affectivity: on moving and being moved. *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2014.00508.
- Bisquerra, R., y Saldaña, C. (2025). Características psicométricas del cuestionario URIEEB de competencias emocionales. Documento inédito del cuestionario “ad experimentum”. RIEEB-Universidad del Rosario.
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional en la empresa: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Vergara.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life* (10th ed.). Hyperion.
- McNiff, S. (1992). *Art as Medicine: Creating a Therapy of the Imagination*. Shambhala.
- McNiff, S. (2004). *Art Heals: How Creativity Cures the Soul*. Shambhala.
- Slaby, J., Mühlhoff, R., & Wüschner, P. (2017). Affective Arrangements. *Emotion Review*. Doi: 10.1177/1754073917722214

9 ANEXOS

Anexo 1 Tabla de resultados GHQ-12 aplicado en 2023 al equipo.

Tal y como se aprecia en la **figura 6.**, son 5 las personas que han obtenido una puntuación igual o mayor a 3, lo que significa que se encuentran en riesgo de alteración emocional.

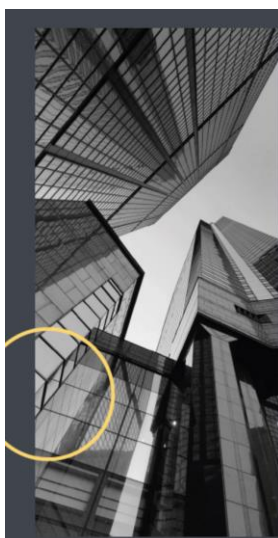
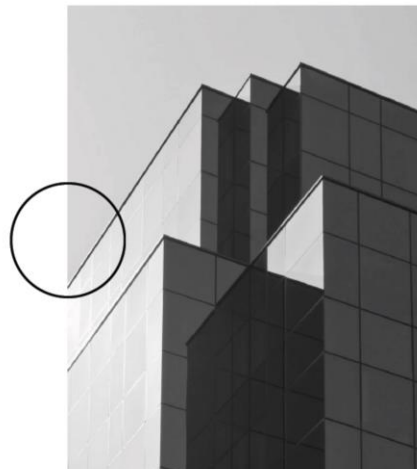


Anexo 2 Presentaciones utilizadas en las sesiones



EMOTIONAL HUB

TÉCNICA GROUNDING



MODELO PENTAGONAL RAFAEL BISQUERRA

Un conjunto de 5 emocionales básicas que interactúan entre sí, facilitando el desarrollo integral emocional y personal, y que pueden aplicarse perfectamente en contextos educativos, personales y organizacionales

**¿QUÉ EMOCIONES
REPRESENTAN A TU EQUIPO?**



MODELO PENTAGONAL RAFAEL BISQUERRA

01 Conciencia Emocional

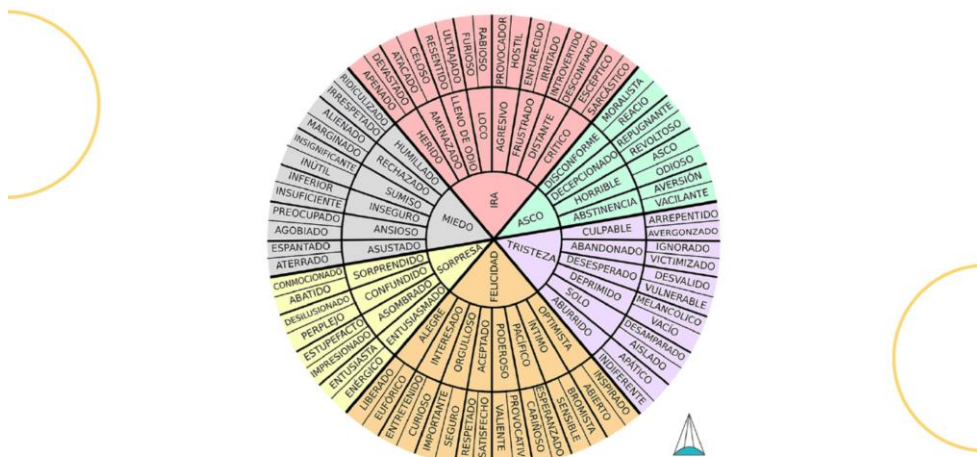
02 Regulación Emocional

03 Autonomía Emocional

04 Competencia Social

05 Competencias para la vida y el bienestar

**RUEDA DE LAS EMOCIONES
ROBERT PLUTCHICK**

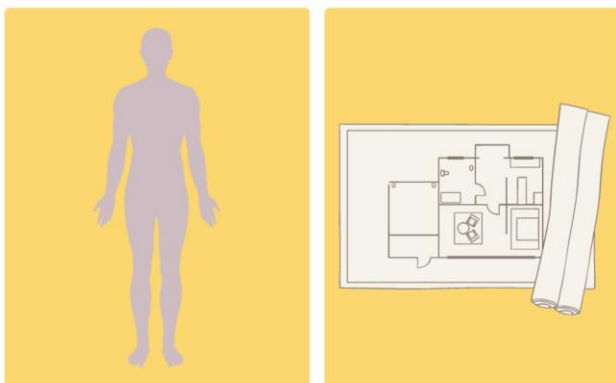


ROLES DE EQUIPO

EL DR. MEREDITH BELBIN DESARROLLÓ UNA TEORÍA DE ROLES DE EQUIPOS BASADA EN ATRIBUTOS COMUNES DE COMPORTAMIENTO. EN EL MODELO DE BELBIN, TIENEN EL OBJETIVO DE LOGRAR EL EQUILIBRIO EN LOS EQUIPOS Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.

<p>Roles de acción</p> <p>Implementador</p>	<p>Roles mentales</p> <p>Monitor evaluador</p>	<p>Roles sociales</p> <p>Investigador de recursos</p>	<p>Finalizador</p>	<p>Especialista</p>	<p>Coordinador</p>
<p>Impulsor</p>	<p>Cerebro</p>	<p>Cohesionador</p>	<p>¿EN QUÉ PERFIL TE RECONOCES?</p>		

CARTOGRAFÍA DE LAS EMOCIONES



**UBICA TUS EMOCIONES
Y LAS DE TU OFICINA**



Anexo 3 Modelo consentimientos informados.

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROGRAMA DE PRÁCTICA “*Emotional Hub – Sobre La Conciencia Emocional*”

Este documento de consentimiento informado corresponde al programa “*Emotional Hub - Sobre La Conciencia y la Regulación Emocional*”. 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 en el programa. En caso afirmativo, deberá firmar este documento; en caso negativo su información no será tenida en cuenta para la realización del programa. Recuerde que su participación es voluntaria y en cualquier momento podrá retirarse.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Si en algún momento desea obtener información adicional sobre el programa puede contactar a Diana María Cifuentes Amado, estudiante de la Maestría en Inteligencia Emocional y Bienestar de la Universidad del Rosario y Leader de Comunicaciones. Móvil: +57 3043894733 correo electrónico: dcifuentes@masfamilia.org.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE PRACTICA:

El programa de práctica “*Emotional Hub - Sobre La Conciencia y la Regulación Emocional*” 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 2 primeras competencias emocionales: conciencia y regulación emocional.

Adicionalmente al desarrollo del programa, los resultados aquí obtenidos serán incluidos de forma completamente anónima y confidencial, es decir, no se incluirá datos personales ni nombres de los participantes, dentro del informe de práctica de Diana María Cifuentes Amado, el cual será entregado a la Universidad del Rosario, Bogotá – Colombia, como parte de los requisitos establecidos para graduación en la Maestría Inteligencia Emocional y Bienestar.

OBJETIVO DEL PROGRAMA

Fortalecer la conciencia y regulación emocional según el modelo de Rafael Bisquerra en adultos líderes de una organización, a través de la implementación del programa “*Emotional Hub*” el cual incorpora en su estrategia metodológica sesiones presenciales, virtuales y material interactivo audiovisual y editorial.

¿CÓMO SERÁ SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA?

Como participante del programa usted deberá:

1. Asistir a los 5 encuentros presenciales proyectados.
2. Revisar el contenido audiovisual que se le hará llegar vía correo electrónico.
3. Completar el cuestionario desarrollado por la Universidad del Rosario en conjunto con la Red de Inteligencia Emocional y Bienestar (RIIEEB), basado en el modelo pentagonal de

Rafael Bisquerra, que servirá como evaluación previa y final del programa, con el fin de medir cambios en los niveles de conciencia y regulación emocional del grupo participante.

BENEFICIOS

Como participante usted:

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

RIESGOS:

Su participación en este programa tiene un riesgo mínimo. Es posible que en algunas sesiones pueda experimentar emociones que le generen incomodidad. Estas emociones generalmente pueden ser transitorias, pero en caso de prolongarse, recuerde que puede retirarse del programa en cualquier momento.

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 investigativo y académico que aquí se comenta. El equipo de la Universidad del Rosario y la Red de Inteligencia Emocional y Bienestar (RIIEB) 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 y registros audiovisuales para fines de difusión en [redes sociales, Intranet corporativa, 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 de Diana María Cifuentes Amado, el cual será parte del repositorio documental CRAI de la Universidad del Rosario.

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.	X	
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.	X	
<p>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 Diana María Cifuentes Amado, a emplear y tratar para fines estadísticos e investigativos la información suministrada durante el programa “<i>Emotional Hub – Sobre la Conciencia y la Regulación Emocional</i>”.</p> <p>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>	X	

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 siguiente correo electrónico.

Firma
Nombre
Documento
Fecha

ESPACIO RESERVADO PARA EL LIDEL DEL PROYECTO

Como líder principal del Proyecto “Emotional Hub - Sobre La Conciencia y la Regulación Emocional”, me comprometo a guardar la identidad del 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: Diana Cifuentes

Tipo de documento: CC () Otro ()

Documento Identidad:

Fecha firma: