



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA A LA BÚSQUEDA  
DE EMPLEO DEL ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

MÁSTER EN FORMACIÓN E INTERVENCIÓN  
SOCIOCOMUNITARIA

AUTORA: PAOLA MARÍA ALEMÁN AVENDAÑO

TUTOR: JOSE MIGUEL GUTIERREZ PEQUEÑO

## **Resumen**

El presente trabajo consta de una propuesta de investigación, seguida de un programa de intervención para mejorar la inteligencia emocional de los estudiantes de Formación Profesional.

Este programa se desarrollará en el Instituto Público Julián Marías, en Valladolid.

El objetivo principal de la investigación es examinar la relación existente entre la inteligencia emocional (intrapersonal e interpersonal) y la motivación ante la búsqueda de empleo.

A su vez, el objetivo general de la intervención posterior es conseguir una conciencia emocional, estimulando la regulación emocional para tratar de perseguir la autonomía emocional. Además, se tratará de fomentar la competencia social y a su vez desarrollar competencias para la vida y el bienestar.

## **Palabras clave**

Intervención sociocomunitaria, inteligencia emocional, búsqueda de empleo, competencias.

## **Abstract**

The present work consists in a research proposal, followed by an intervention program to improve the emotional intelligence of FP students.

This program will be developed at the Julián Marías Public Institute, in Valladolid.

The main objective of the research is to check the relationship between emotional intelligence (intrapersonal and interpersonal) and the motivation in jobs research.

At the same time, the main objective of the later intervention is to achieve emotional awareness, stimulating emotional regulation trying to pursue emotional autonomy. In addition, it will try to promote social competence and also develop skills for life and well-being.

## **Key words**

Socio-community intervention, emotional intelligence, job search, competencies.

## Índice

0) Introducción .....	Página 5
1) Justificación.....	6
2) Objetivos.....	7
3) Fundamentación teórica.....	8
3.1.- Origen, definición y dimensiones de la inteligencia emocional	
3.2.- Fisiología del cerebro	
3.3.- Importancia de la inteligencia emocional y estudios relacionados	
3.4.- Habilidades prácticas de la inteligencia emocional	
4) Marco metodológico – Investigación socioeducativa .....	19
4.1.- Punto de partida	
4.2.- Objetivos	
4.3.- Hipótesis	
4.4.- Muestra	
4.5.- Diseño de la propuesta de investigación y procedimiento	
5) Intervención para mejorar la inteligencia emocional de los estudiantes de FP .....	27
5.1.- Localización	
5.2.- Objetivos	
5.3.- Principios metodológicos	
5.4.- Organización temporal y de recursos	
5.5.- Actividades a emplear (Herramientas)	

5.6.- Evaluación de la propuesta

6) Conclusiones .....	48
7) Referencias .....	49
8) Anexos .....	52

## **0.- Introducción**

Desde las investigaciones en el campo de la microbiología, de la empresa, de la psicología y de la educación, entre otros estudios; se ha demostrado que la intervención en los seres humanos desde la inteligencia emocional es mucho más rentable para los procesos y para los resultados que el trabajo realizado solo desde la perspectiva de la razón y la cognición.

En este sentido, debemos hablar del coeficiente emocional (CE) como uno de los factores más determinantes en el éxito personal y profesional.

El mercado laboral está en constante evolución y esto exige contar con profesionales que se adapten a él.

El proceso de la búsqueda de empleo es cada vez más exigente, y por ello conviene reforzar nuestra inteligencia emocional, algo a lo que las empresas dan gran importancia.

En la selección del personal y en la estimación y promoción de los trabajadores, ya no se tiene en cuenta solamente el nivel intelectual o la destreza técnica, sino que también se valoran el conjunto de competencias propias de la inteligencia emocional.

A medida que pasan los años, se producen cambios culturales que repercuten en todos los ámbitos de la vida, entre ellos el organizacional. Dentro del sector empresarial, los rasgos necesarios para destacar van modificándose según la situación en la que se vive.

Por otro lado, vemos como las cualificaciones que se necesitan para acceder a dicho mercado también se están en constante evolución. Hace unos años se demandaban más profesionales superiores. En cambio, ahora, cada vez se incrementa el número de personas que deciden estudiar una formación profesional ya sea de grado superior o medio con perfiles más técnicos. La sociedad debe adaptarse a estas transformaciones.

## **1.- Justificación**

Por todo lo expuesto en la introducción y motivado por mi experiencia profesional como profesora de formación profesional impartiendo el módulo de Formación y Orientación Laboral y otros afines a él, he de reconocer la importancia de la inteligencia emocional en el alumnado de estas enseñanzas, tanto de grado medio como de grado superior, y su aplicación a su próxima búsqueda de un puesto laboral.

Son muchas las ocasiones en las que el alumnado me ha mostrado su incertidumbre, sus miedos y sus preocupaciones acerca de cómo enfrentarse a este proceso, siendo, en la mayor parte de los casos, motivado por una inseguridad y falta de prácticas o reflexión previa los principales motivos de sus angustias. Sienten estar preparados académicamente, pero muchos de ellos no lo están psicológica o socialmente, ahí es donde entra en juego la inteligencia emocional y su importancia.

Todos estos aspectos justifican e inspiran la creación de este proyecto.

Lo que se pretende, por tanto, con el diseño e implantación de este programa de intervención, es mejorar la inteligencia emocional de estos estudiantes para capacitarlos y dotarlos de herramientas que puedan aplicar a su vida personal, a su situación prelaboral y, por supuesto, mantenerlo en su futuro.

Vinculando este proyecto con la especialidad del máster a través de las competencias generales se puede concretar que responde de manera directa a la adquisición de habilidades de intervención social y comunitaria, la capacidad para adoptar una visión creativa de la realidad social o la capacidad del uso de las TIC en la organización y planificación de tareas de estudio y trabajo, entre otras.

Además, se puede concluir que, respecto a las competencias específicas, se trata de comprender y analizar la realidad social del país e implementar los principios didácticos vinculados a la docencia en el sistema educativo. A su vez, trata de diseñar, desarrollar y evaluar instrumentos de análisis, así como conocer y aplicar las diferentes técnicas de intervención social, tal y como se muestra en el desarrollo de este proyecto.

## **2.- Objetivos**

El desarrollo de este trabajo pretende conseguir el siguiente **objetivo general**:

1. Desarrollar una propuesta de intervención, contextualizada en un entorno real, para mejorar la inteligencia emocional de los estudiantes de Formación Profesional.

A su vez, contará con estos **objetivos específicos**:

1. Concienciar a los participantes del concepto de la inteligencia emocional y su aplicación a sí mismo, al entorno personal y futuro laboral.
2. Capacitar a los participantes para aplicar la inteligencia emocional en la búsqueda de empleo.
3. Proporcionar al alumnado recursos para mejorar, entrenar y tomar conciencia de habilidades clave.

### 3.Fundamentación teórica

#### 3.1.- Origen, definición y dimensiones de la inteligencia emocional

Entorno a la investigación de la inteligencia, entendiendo esta, según la RAE como la “capacidad de entender o comprender”, surgen diferentes teorías que se aproximan al concepto de inteligencia emocional.

Según Sternberg (1996), la inteligencia es un conjunto de habilidades de pensamiento y habilidades de aprendizaje que sirven para solucionar problemas, bien sean problemas de la vida real o académica. Es evidente como algunos individuos tienen más destrezas para resolver un tipo de adversidades y no otras. Este sería el origen que motiva la pregunta de: ¿existe una única inteligencia o hay varios tipos? A partir de la propuesta de Gardner (1986) con su teoría de las inteligencias múltiples se defiende que, efectivamente, la inteligencia tiene un carácter multidimensional. Centrémonos pues en sus dos teorías.

Sternberg, autor de la “teoría triárquica de la inteligencia”, establece que la inteligencia está compuesta por tres dimensiones, tal cual se muestra en la siguiente tabla-resumen:

Figura 1.- Teoría triárquica de Sternberg

TEORÍA TRIÁRQUICA DE STERNBERG	
Componencial (analítica)	Consiste en extraer un problema distinto al original, comprender cuáles son sus partes y cómo están interrelacionadas.
Experiencial (creativa)	Habilidad para combinar la información, la intuición, la creatividad y la adaptación a nuevas situaciones.



Contextual (práctica)	Implica aplicar habilidades analíticas y sintéticas a la solución de problemas diarios.
-----------------------	---

Fuente: Elaboración propia

Indagando en cada una de las dimensiones podemos afirmar que la componencial/analítica afirma que disponemos de unos mecanismos que nos permiten separar problemas, aprender y desarrollar tareas inteligentes. La forma de medirla es mediante test o pruebas de inteligencias convencionales. Además, se afirma que las personas que tienen sólo este tipo de capacidad tienen mayores dificultades para crear y estructurar ideas de sí mismos. Esta capacidad es la que comúnmente más se evalúa.

En este aspecto destaca su investigación con el “caso Alicia” (1986), una alumna con magníficos resultados académicos en etapas iniciales pero evidentes problemas creando ideas por sí misma en la etapa de secundaria.

Respecto a la dimensión experiencial/ creativa, se dice que va ligada, además de con la propia creatividad, con el desarrollo de la intuición. Curiosamente, los individuos que destacan en esta categoría no se caracterizan por poseer un coeficiente muy elevado puesto que, en este caso, no existen pruebas que calculen este tipo de atributos. Las cualidades que se asocian a esta dimensión son especialmente significativas para el planteamiento de ideas creativas o la resolución de problemas de un modo satisfactorio.

A modo de ejemplo, una investigación que apoyó estos argumentos fue la del “caso Bárbara”. En relación con el “caso Alicia”, anteriormente expuesto, se establece una clara diferenciación. Mientras “Alicia” destacaba por sus extraordinarias cualidades académicas, “Bárbara” no sobresalía por ellas, sin embargo, fue recomendada por la universidad de Yale, remarcando

sus asombrosas cualidades creativas e intuitivas. Años más tarde Bárbara consiguió triunfar en el mundo de la investigación.

En cuanto a la tercera dimensión, contextual/práctica, supone poder aplicar habilidades creativas y prácticas. Podríamos decir que las personas que destacan en este aspecto son las que suelen tener éxito en cualquier situación que se les presente en la vida.

Para comprobar este aspecto se basó en el “caso Celia”, quién no teniendo buenas capacidades ni analíticas ni creativas, era especialmente destacable usando sus estrategias para tener éxito en la vida diaria. Esto le permitió desarrollar y utilizar habilidades para su beneficio.

La teoría de Sternberg fue muy relevante y contribuyó a la investigación sobre la inteligencia, sin embargo, no fue el único que investigó sobre ello.

Gardner (1986), contribuyó al tema con su aportación de la “teoría de las inteligencias múltiples”. Este autor afirma que los individuos poseen varios tipos de inteligencias distintas y que cada una de ellas es relativamente independiente a las otras.

Su definición tiene dos puntos de real importancia. Por un lado, amplió el campo de los estudios sobre inteligencia vigentes hasta ese momento, reconociendo que el éxito académico no es ni todo ni suficiente. Es decir, no es suficiente tener un buen expediente estudiantil. Triunfar en cualquier aspecto, ya sea en los estudios, los negocios, el deporte... requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia diferente.

Además, conceptualizó la inteligencia como una cualidad. Anteriormente se había considerado que la inteligencia era algo innato y hereditario (Termina, 1916, citado por Fernández, P. y Extremera, N. (2005)). Es decir, se nacía inteligente o no, y la educación no

podía cambiar este hecho. En contraposición, con la nueva definición de Gardner considerando la inteligencia como una capacidad, la convierte en una destreza que se puede modificar y, por tanto, desarrollar. Admite que se nace con unas potencialidades marcadas genéticamente, pero estas se van a desarrollar de una manera u otra dependiendo de diferentes aspectos como pueden ser las experiencias vividas, la educación o el medio ambiente...

La teoría de Gardner y su equipo de la universidad de Harvard establecieron 8 tipos de inteligencias. Éstas se resumen a continuación:

Figura 2.- Teoría de las inteligencias múltiples de Gardner

<b>TEORÍA INTELIGENCIAS MÚLTIPLES DE GARDNER</b>		
<b>TIPO DE INTELIGENCIA</b>	<b>CAPACIDAD</b>	<b>PERFILES ASOCIADOS</b>
Verbal – lingüística	Explicar, debatir, persuadir eficazmente, expresarse...	Escritores, periodistas, poetas...
Lógico – matemática	Formular hipótesis, resolver problemas rápidamente, manejar simultáneamente muchas variables...	Científicos
Visual – espacial	Lectura de mapas, visualizar un objeto desde ángulos diferentes...	Ingenieros, cirujanos, arquitectos, marineros...
Kinestésica – corporal	Utilizar el propio cuerpo para realizar actividades, expresarse o resolver problemas.	Deportistas, bailarines, artesanos...
Musical	Relacionada con la percepción y producción de música.	Cantantes, compositores, músicos o bailarines.

Interpersonal	Comprender a los demás, motivarles o cooperar con ellos, captar sentimientos o necesidades del otro...	Profesores, vendedores, políticos, terapeutas...
Intrapersonal	Autoevaluarse, concentrarse, reflexionar, reconocer, expresarse y establecer metas.	No está asociada a ninguna actividad concreta.
Naturalista	Percibir las relaciones que existen entre varias especies o grupos de objetos y personas.	Biólogos o zoólogos.

Fuente: Elaboración propia

#### Dimensiones de la inteligencia emocional:

La inteligencia intrapersonal e interpersonal en su conjunto constituyen la inteligencia emocional y juntas determinan la capacidad de dirigir la vida satisfactoriamente.

La inteligencia intrapersonal se basa en el conocimiento de los aspectos internos de la persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y, finalmente, ponerles nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta.

La inteligencia interpersonal se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los sentimientos de los demás, en particular contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones.

Desde la aparición del término “inteligencia emocional”, son muchos los autores que, a lo largo de las dos últimas décadas, se han detenido a realizar un acercamiento a este concepto. Entre las definiciones más destacadas destaca la de Goleman (1995), entendiéndola como “una capacidad para establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento para orientar nuestra conducta, y la capacidad de diferenciar y responder adecuadamente a los estados de ánimo, temperamento, motivaciones y deseos de los demás”.

Por otro lado, Salovey y Mayer (199), apuntan que la inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social que comprende la habilidad de supervisar y entender las emociones propias, así como las de los demás, discriminar entre ellas y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones.

En definitiva, podemos definir el concepto de inteligencia emocional (IE) como la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar nuestras emociones, estados de ánimos y sentimientos en uno mismo y en los demás.

### **3.2.- Fisiología del cerebro**

Según explica el neurobiólogo Antonio Damasio, citado por Armstrong (2006), el ser humano es un todo integral que puede ser investigado desde cuatro puntos de vista: fisiológico, emocional, racional y de comportamiento.

Este neurobiólogo explica que todas las dimensiones están interrelacionadas de forma sistémica. Así, la emoción afecta a la fisiología y al comportamiento. En otros casos, la fisiología puede afectar a la emoción, la razón y el comportamiento.

Por tanto, estudiar la fisiología del cerebro nos ayudará a entender mejor la inteligencia emocional.

Paul MacLean, médico y psicólogo americano, después de largos trabajos describió el cerebro triúnico, formado por tres cerebros encajados:

- a) El **cerebro reptiliano**, que compartimos con los lagartos. En él se procesan los instintos.
- b) El **cerebro límbico**, que es el propio de los mamíferos, aunque apareció hace más de 60 millones de años en los grandes reptiles. En él se procesan las emociones y los afectos.
- c) El **cerebro cortical** (neocórtex o corteza cerebral), que existe ya en algunos mamíferos, pero que encuentra su completo desarrollo en el ser humano. En él se procesa el lenguaje y la razón.

Estos tres cerebros están en comunicación permanente; sin embargo, disponen de una cierta independencia; cada uno de ellos controla unas funciones específicas.

Su colaboración no es siempre perfecta y su coordinación a veces no es eficaz ni coherente. Las acciones de las que cada uno de ellos es responsable son diferentes.

El cerebro reptiliano está asociado a la supervivencia. Se basa en la repetición (automatismos), y por tanto impide el cambio y la innovación.

El cerebro límbico está implicado en las reacciones emocionales. Presenta un papel importante en la memorización. Asegura las funciones de alimentación, apareamiento, autodefensa y agresividad.

Cuando decimos que el cerebro humano es un “cerebro triúnico” nos referimos a que está constituido por tres cerebros encajados en una única pieza y que presenta un carácter indivisible e inseparable, aunque con funciones independientes.

Estos tres cerebros están en permanente competición y dominan por turnos, según el estímulo que reciben del entorno. En definitiva, podemos deducir que es el cerebro límbico en el que se van a originar y gestionar todas las reacciones y procesos emocionales del individuo.

Además, el cerebro triúnico presenta otras facultades muy importantes para el individuo. En este sentido, resulta interesante analizar las acciones que el cerebro límbico tiene sobre el ser humano como son:

- Mantiene el equilibrio fisiológico del organismo
- En él se originan las reacciones emocionales. El cerebro límbico es el lugar de los afectos.
- Desempeña un papel importante en la memorización (todo lo que se aprende con música y emoción no se olvida).
- Asegura, entre otras, cuatro funciones importantes de supervivencia: alimentación, apareamiento, autodefensa y agresividad.
- El hipotálamo es uno de los elementos clave asociados al cerebro límbico, ya que controla sus funciones y de él dependen las respuestas hormonales.

### **3. 3.- Importancia de la inteligencia emocional y estudios relacionados**

Recurriendo a la filosofía, autores como Platón ya apuntaban la importancia de las emociones. En su caso decía que “la disposición emocional del alumno determina su habilidad de aprender”.

Aristóteles, en su obra “Ética a Nicómano”, nos desafía a gobernar inteligentemente la vida emocional, pues las emociones pueden abocar al fracaso o, por el contrario, proporcionar éxito y sabiduría a modo de guía para la vida.

En tiempos de Descartes, existían distintos estudios acerca de la psicología cognitiva, siendo consecuentes en la relación entre la “razón y la emoción”.

Por otra parte, también el Informe Delors (1999, UNESCO), en la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI establece cuatro pilares sobre los que basar la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser, siendo estos dos últimos los más necesarios para desarrollar la competencia emocional y los que se van a trabajar desde una metodología activa y vivenciada.

Anteriormente se citaba la importancia del coeficiente emocional como uno de los factores determinantes para alcanzar el éxito profesional y personal. Para refirmar este argumento nos apoyaremos en algunos de los estudios más destacados que justifican la existencia de este coeficiente emocional son:

- a) Estudios de Harvard: el estudio de los graduados en la prestigiosa y tan conocida universidad de Harvard concluyó que las notas en exámenes de admisión no pronosticaban el éxito profesional.



- b) Estudios de Hay Mcber (1998): el estudio de cientos de ejecutivos de 15 organizaciones globales, incluyendo Pepsi, IBM y Volvo, determinó que el CE es dos veces más importante que las habilidades técnicas e intelectuales.
  
- c) Análisis de Goleman: el análisis (1995) basado en los datos de 181 empleados (modelos de habilidades requeridos para diversas posiciones) en 121 organizaciones encontró que el 67%, o sea, dos de cada tres de las habilidades consideradas esenciales para el desempeño efectivo, eran competencias emocionales. El CE fue el indicador más importante al distinguir entre aquellos que tuvieron mucho éxito y aquellos con un rendimiento regular.

### **3.4.- Habilidades prácticas de la inteligencia emocional**

Como se apuntaba, las habilidades y competencias prácticas que se desprenden de la inteligencia emocional pueden ser clasificadas en torno a dos áreas: inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal.

Los aspectos de la **inteligencia intrapersonal** son que son todas aquellas habilidades de carácter interno.

Se vincula con las habilidades prácticas de: autoconciencia, control emocional y capacidad motivadora.

- a) Autoconciencia: es la capacidad de saber qué está pasando en nuestro cuerpo y qué estamos sintiendo. Esta capacidad es fundamental para cualquier persona.

- b) Control emocional: consiste en regular la manifestación de una emoción o modificar un estado anímico y su externalización con cierta intencionalidad. Profesionalmente esto se traduce en la capacidad de controlar y evitar que las emociones y estados anímicos negativos influyan en el desempeño personal y laboral.
- c) Capacidad de motivación: Las personas deben ser profesionales con capacidad de motivación propia y motivar a los demás, en la medida de lo posible.

Además de estas tres habilidades se pueden añadir otras más concretas como las que se reflejan a continuación:

Figura 3: Componentes de la inteligencia intrapersonal



Fuente: Elaboración propia

Los aspectos que conforman la **inteligencia interpersonal** son todas aquellas habilidades de carácter externo.

Además, están estrechamente asociadas al ámbito de relación. Se vinculan con las habilidades prácticas de la empatía y las habilidades sociales.

- a) Empatía: La empatía consiste en entender qué están sintiendo otras personas, ver cuestiones y situaciones desde la perspectiva del otro.
- b) Habilidades sociales: son todas aquellas destrezas que rodean la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal, y que pueden ser usadas para persuadir y dirigir, negociar y resolver disputas, para la cooperación y el trabajo en equipo.

Además, de estas dos habilidades generales se pueden desprender otras más concretas:

Figura 4: Componentes de la inteligencia interpersonal



Fuente: Elaboración propia

## 4.- Marco metodológico – Investigación socioeducativa

### 4.1.- Punto de partida

A modo de reflexión desde el que plantear la investigación socioeducativa conviene plantearse una serie de cuestiones relativas a la importancia de la inteligencia emocional ante la búsqueda de empleo por parte del alumnado de formación profesional tales como...

- a) ¿Está relacionada la inteligencia emocional con la búsqueda de empleo?
- b) Si esta relación existe, ¿qué inteligencia guarda más relación con ello, la inteligencia intrapersonal o la inteligencia interpersonal?
- c) ¿Influye el sexo del alumno en el nivel de inteligencia emocional? ¿Y la edad? ¿Y el sector profesional en el que pretende desarrollarse?
- d) ¿Favorece el actual sistema educativo el desarrollo de la inteligencia emocional?

### 4.2.- Objetivos

El **objetivo general** que se pretende alcanzar con la presente investigación es examinar la relación existente entre la inteligencia emocional (intrapersonal e interpersonal) y la motivación ante la búsqueda de empleo.

Como **objetivos específicos** a lo largo de la investigación se pretende:

- a) Identificar cómo se sienten los estudiantes de cara a su futura incorporación al mercado laboral.
- b) Comparar la Inteligencia intrapersonal e interpersonal en los grupos evaluados.

- c) Comprobar si existen diferencias en el nivel de inteligencia emocional asociadas a la familia profesional de los estudios que realizan, al sexo y a la edad del alumnado.
- d) Conocer si consideran que el sistema educativo actual fomenta el desarrollo de la inteligencia emocional.

#### **4.3.- Hipótesis**

Tras haber definido el problema y habiendo establecido los objetivos a conseguir con esta investigación se plantean las siguientes hipótesis:

- a) Los alumnos con mayor inteligencia intrapersonal e interpersonal contarán con mejores oportunidades a la hora de enfrentarse a la búsqueda de empleo.
- b) El género del alumnado está relacionado con la inteligencia emocional, más concretamente se presupone que las mujeres tienen una inteligencia emocional más elevada que los varones.
- c) La edad influye en el nivel de inteligencia emocional, presuponiendo que, a mayor edad, el candidato contará con mayor inteligencia emocional.
- d) El alumnado perteneciente a la familia profesional sanitaria cuenta con una inteligencia emocional superior al alumnado perteneciente a la familia profesional de informática y comunicación.

#### **4.4.- Muestra**

En el estudio se propone que participen un total de 20 alumnos del Instituto de Enseñanza Secundaria “Julián Marías” en Valladolid. Este es un centro educativo público se imparten enseñanzas de varios niveles académicos: educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional, siendo este último nivel educativo el de nuestro interés.

Concretamente, en el estudio participarían 2 grupos de alumnos, uno de 1º del Ciclo Formativo de Grado Medio en Emergencias Sanitarias (familia: sanidad) compuesto por 10 estudiantes, y otro de 1º del Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma (familia: informática y comunicación) integrado por 10 personas. Ambos grupos son heterogéneos en cuanto a sexo y edad.

Por tanto, será una muestra probabilística.

De esta muestra obtendremos dos tipos de estudiantes, los que no tengan experiencia laboral y los que anteriormente sí que hayan desempeñado un puesto de trabajo.

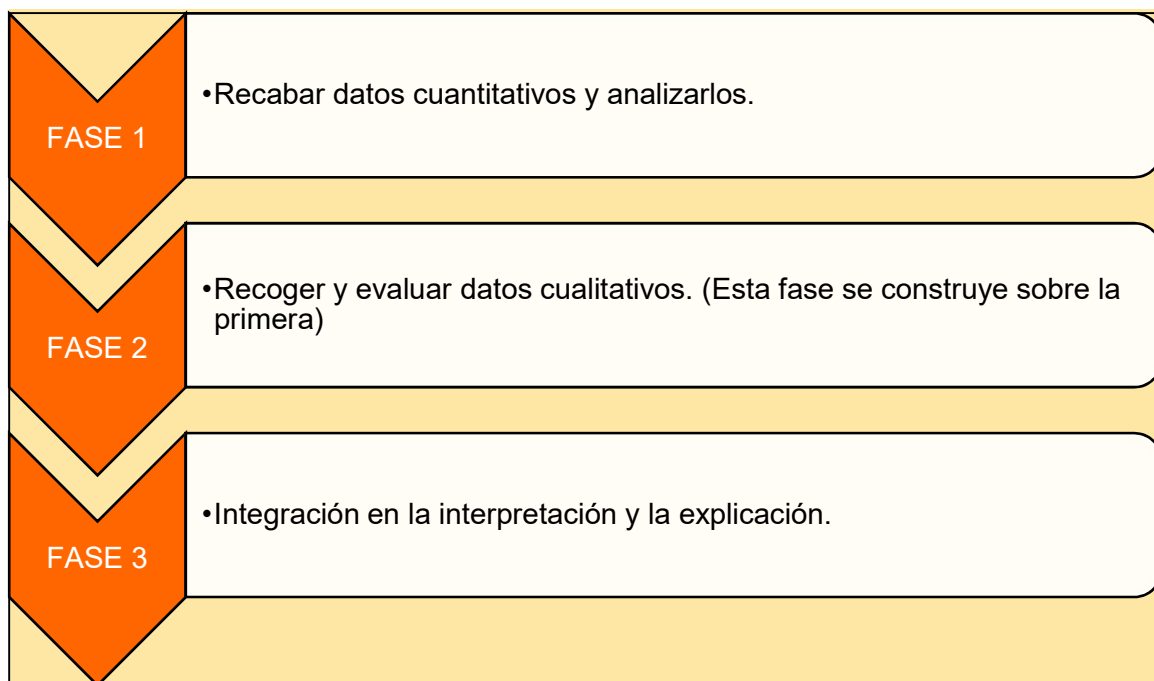
El motivo por el que se han seleccionado estos participantes es conocer sus aspiraciones y comprobar si están preparados para una inserción efectiva y satisfactoria en términos psicológicos y sociales (no monetarios).

Además, se hace especial hincapié en que sean estudiantes de Formación Profesional, y no universitaria de años iniciales, puesto que se presupone intención de pertenecer más próximamente al mercado laboral activo.

#### 4.5.- Diseño de la propuesta de investigación y procedimiento

Para el diseño de esta propuesta de investigación se ha elegido un método mixto, es el secuencial explicativo.

Para la aplicación de este método se realizará un análisis cuantitativo, que a su vez servirá de base para elaborar un análisis cualitativo. Gráficamente podemos concretar que se aplicará en 3 fases, que son las siguientes:



Se ha seleccionado este método y no otro porque se considera que es el que podrá acercarnos a los resultados de una manera más lógica y funcional.

En la primera fase de análisis cuantitativo se pretenderá comparar la inteligencia intrapersonal e interpersonal en los grupos evaluados. Esto permitirá analizar si existen diferencias en el nivel de inteligencia emocional asociadas a la familia profesional en la que estudian, el sexo y edad de los alumnos. Además, se podrá conocer si consideran que el sistema educativo actual fomenta el desarrollo de la inteligencia emocional.

El instrumento que se utilizará para ello será una encuesta, pues se considera que es la fuente de información primaria cuantitativa más pertinente para el estudio que nos ocupa. Dos de sus seis ítems estarán inspirados en las cuestiones relativas a las inteligencias múltiples de Gardner, entre otras.

Se elaborará un cuestionario cerrado con varios bloques de conocimiento. (Ver anexo 1). Para su inicio, se partirá de unas preguntas de segmentación que permitirán contabilizar los datos de una manera práctica y centrarse en los aspectos que se consideren de mayor interés para la investigación.

Un ejemplo de pregunta de segmentación sería:

Pregunta de segmentación	¿A qué familia profesional pertenecen los estudios que realizas?
Opciones de respuesta	Sanitaria
	Informática y comunicación

La intención será extrapolar la información recogida a toda la población objeto de estudio.

Seguidamente y a modo de aclaración – resumen, se presenta un cuadro metodológico que recoge los datos más característicos para el caso de investigación que nos ocupa a través de la encuesta.

Figura 5: Ficha metodológica de diseño muestral

FICHA METODOLÓGICA DE DISEÑO MUESTRAL	
Universo	Estudiantes de Formación Profesional en Valladolid del “Instituto Julián Marías”
Tipo de encuesta	Encuesta personal en el aula.



Ámbito de investigación	Castilla y León, Valladolid.
Cuestionario	Cuestionario personal, estructurado. Formado por preguntas cerradas e información sobre los objetivos del estudio.
Tamaño de la muestra	20 encuestas.
Tipo de muestreo	Muestreo aleatorio estratificado.
Error muestral	El error muestral para datos globales será de un 5% para un nivel de confianza del 95% en condiciones más desfavorables de muestreo $p=q=0,5$ y $2\sigma$ .

Fuente: Elaboración propia.

Este test estará compuesto por cuatro bloques de preguntas. El primero está formado por las preguntas de segmentación, el segundo por las preguntas acerca de la inteligencia interpersonal, el tercero trata las cuestiones relativas a la inteligencia intrapersonal. Para finalizar, en el cuarto se trata la cuestión relativa a si el sistema educativo actual ayuda a desarrollar la inteligencia emocional. (Ver anexo 1)

Este primer paso permitirá recabar información objetiva y cuantificable.

Posteriormente, con el análisis cualitativo, se tratará de identificar y conocer cómo se sienten los estudiantes de cara a su futura incorporación al mercado laboral.

Para ese análisis cualitativo, se emplearán entrevistas en profundidad con los participantes seleccionados.

Estas entrevistas en profundidad se consideran fuentes de información primarias cualitativas ya que, a través de ellas, se recogerá información nueva que se recopilará gracias a una

investigación específica dirigida a responder nuestras necesidades concretas anteriormente detectadas.

Además, la técnica de investigación cualitativa permitirá recopilar información que no es cuantificable, y por tanto no ha sido medida en la fase cuantitativa anterior.

Algunas de los datos que se va a poder recabar con este tipo de estudio serán los relativos a las creencias, habilidades, la actitud, el sentimiento o la motivación que genera en nuestros participantes el tema de la inteligencia emocional, sus aspiraciones en cuanto a su búsqueda de empleo y cómo influye su función emocional en este proceso de incorporación al mercado laboral.

Para su realización se diseñará un guion semiestructurado, en base a unas dimensiones, que recojan preguntas y temas a los que se quiere dar respuesta. (Ver anexo 2)

La ventaja principal que tiene este instrumento, y la cual ha hecho que sea el seleccionado (y no por otro), es que permite la obtención de gran riqueza informativa, de carácter holístico y contextualizado.

Además, la elección de esta técnica de investigación cualitativa, ha sido motivada por el hecho de que, mediante la entrevista en profundidad, se tratará de conseguir un acercamiento y cierto clima de confianza entre el entrevistado y los participantes donde, sus preguntas se vayan respondiendo a medida que avanza la conversación y no de manera directa como podrían abordarse con otra técnica.

Por supuesto, para que la entrevista sea exitosa, se tratará de potenciar que las respuestas sean espontáneas y libres, pudiendo motivar al participante a que aporte repuestas concretas,

teniendo el entrevistador, la oportunidad de reformular una cuestión si su contestación ha sido genérica o difusa y no aporta información suficiente.

A través de este sistema se tratará de conseguir la implicación afectiva del sujeto, intentando conocer el contexto personal del mismo, así como sus motivaciones y aspiraciones.

El uso de las entrevistas en profundidad permite marcar el énfasis sobre los resultados cuantitativos ya que gracias a los cualitativos se conseguirá explicar y detallar los anteriores.

De este modo se conseguirá una aplicación efectiva del método mixto seleccionado, el secuencial explicativo.

En cuanto al **análisis de datos**, tras la realización de los cuestionarios, se procederá al recuento numérico de las respuestas de cada uno de los ítems evaluados para su análisis. Posteriormente se recogerán los datos cualitativos a través de las entrevistas de profundidad y se procederá a su evaluación.

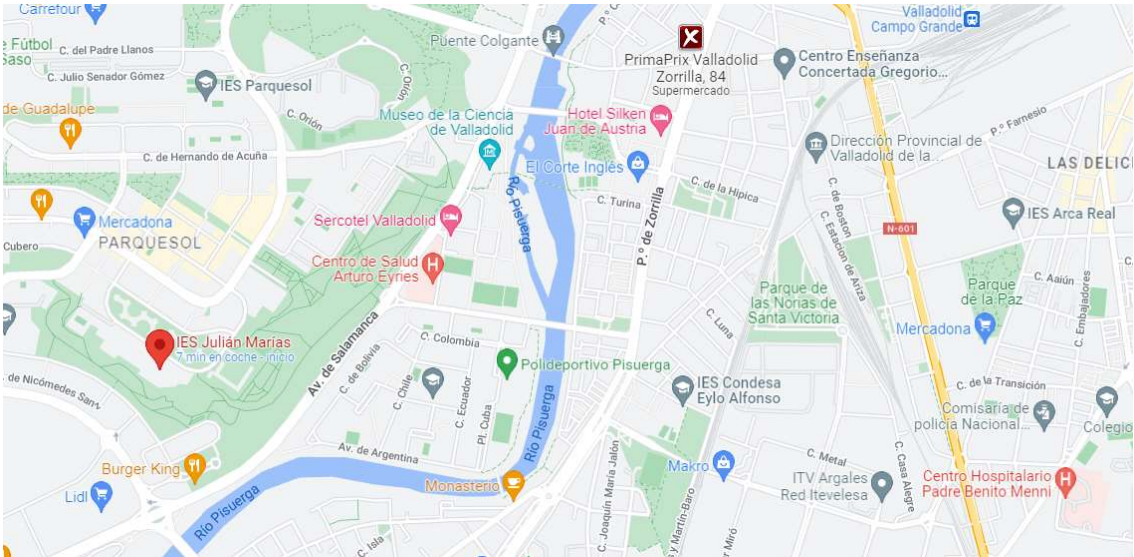
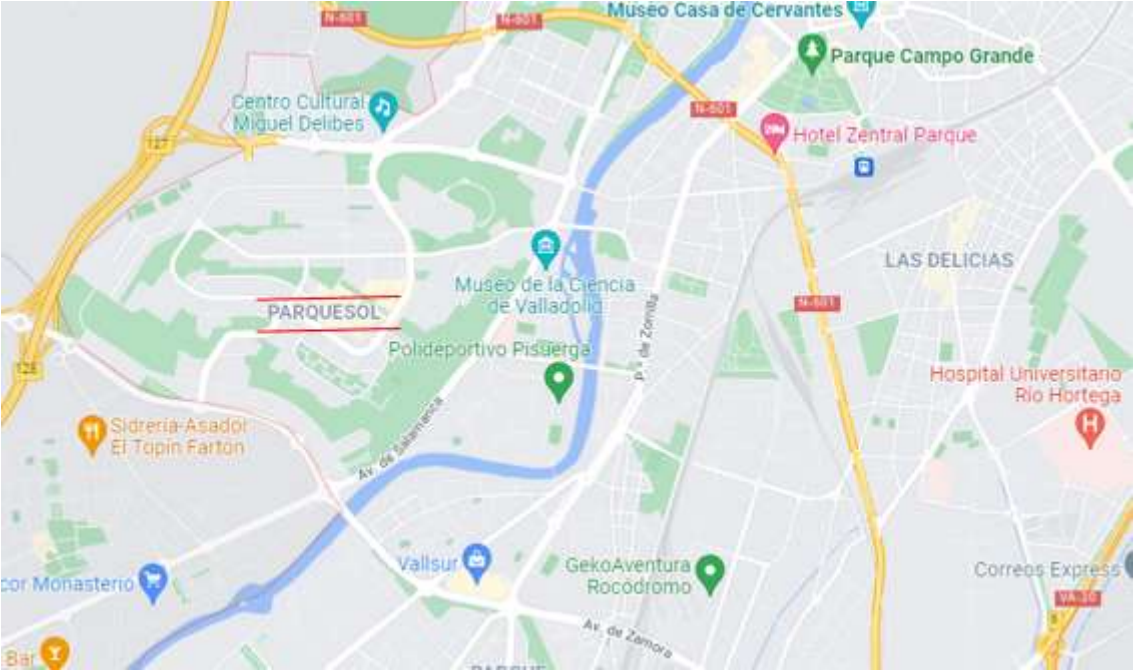
Con estos análisis elaborados e interpretados se redactará un informe final.

## **5.- Intervención para mejorar la inteligencia emocional de los estudiantes de FP**

### **5.1.- Localización**

La intervención, como la investigación previa, será realizada, íntegramente, en el IES Julián Marías de Parquesol, situado en la calle Eusebio González, número 43 de Valladolid.

El barrio se ubica en la zona oeste de la ciudad, como se puede apreciar en el siguiente mapa de manera general y en el segundo de manera más aproximada.



## 5.2.- Objetivos

La propuesta de intervención que se plantea tiene como **objetivo general** trabajar las competencias emocionales descritas por Goleman (1995), que se han mencionado en apartados anteriores y que se resumen a continuación:

- a) Conseguir una conciencia emocional
- b) Estimular la regulación emocional
- c) Perseguir la autonomía emocional
- d) Fomentar la competencia social
- e) Desarrollar competencias para la vida y el bienestar

Además, se persiguen los siguientes **objetivos específicos**:

- a) Trabajar el autoconocimiento y la motivación
- b) Potenciar habilidades sociales y el liderazgo
- c) Trabajar la resiliencia y las fortalezas
- d) Estimular la creación de una marca personal

## 5.3.- Principios metodológicos

Atendiendo a los postulados del constructivismo, cuando hablamos de inteligencia emocional debemos concretar que ésta se aplica en la práctica mediante un enfoque globalizado y activo, pues pretende lograr que el alumnado construya sus propios aprendizajes emocionales, otorgándoles así un papel protagonista en su proceso formativo.

De esta manera se conseguirán aprendizajes significativos y funcionales, los cuales se podrán extrapolar y aplicar a los distintos aspectos de su futuro. Es de vital importancia este hecho: el poder buscar una aplicación a largo plazo, pues esto significaría que las enseñanzas han sido realmente útiles para el alumnado.

Con la siguiente propuesta, por medio del diseño de distintas actividades prácticas, se pretende fomentar en los alumnos el desarrollo de su inteligencia emocional.

Las actividades propuestas han sido seleccionadas de recursos vinculados a la educación emocional, adaptadas, por supuesto, a las características de nuestro alumnado y al programa que se desarrolla.

Todas las propuestas pretenden trabajar las competencias emocionales anteriormente descritas, planteadas con la finalidad de que el alumnado tenga una participación directa, interaccionando y compartiendo distintos pensamientos, posturas y emociones con el resto de los participantes. De este modo, se trabajarán los diferentes aspectos y se profundizará de una manera más real y efectiva mediante la reflexión tras la participación grupal.

Para ello, en función de la actividad planteada, se podrán establecer distintos agrupamientos, trabajando de manera individual, por parejas o en pequeños grupos cambiantes. De este modo los alumnos tendrán la posibilidad de relacionarse entre ellos, conociendo otros puntos de vista y fomentándose aprendizajes más enriquecedores para ellos.

La intervención se realizará, siempre que sea posible, en el aula ordinaria, concretamente en las horas de impartición del módulo de formación y orientación laboral, siendo esta una asignatura transversal que cuenta, dentro de su programación, con un apartado enfocado a la orientación y la búsqueda de empleo.

El profesor titular del módulo será quien actué como mediador, llevando las riendas de cada sesión y actuando solo como apoyo u observador, sin interceder en el desarrollo de las actividades, solo a modo de guía.

Ante casos excepcionales, si fuera necesario, se podría contar con la figura del orientador del centro, quien realizaría una labor de apoyo.

#### 5.4.- Organización temporal y de recursos

La propuesta se llevará a cabo durante la tercera evaluación, desde el mes de marzo hasta el mes de junio, pues es cuando están fijados los contenidos relativos a la búsqueda de empleo en la programación del módulo de formación y orientación laboral. Además, se entiende que, al ser la etapa final del curso, el alumnado estará más motivado ante su futura incorporación al mundo laboral.

El programa completo tendrá una duración de 16 sesiones, de una hora de duración cada una de ellas y desarrollándose semanalmente. Por tanto, tendrá una duración total de 16 semanas.

Aspecto a trabajar	Duración en sesiones	Distribución de sesiones
Sesión inicial – Explicación del programa	1	Semana 1
El autoconocimiento	3	Semana 2, 3 y 4
La motivación	2	Semana 5 y 6
Las habilidades sociales y el liderazgo	4	Semana 7, 8, 9 y 10
La resiliencia y las fortalezas	2	Semana 11 y 12

La creación de una marca personal	4	Semana 13, 14, 15 y 16
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	

Respecto a los **recursos** que se pretenden utilizar, de manera general, encontramos diversos tipos:

- a) Recursos económicos – Presupuesto: Como se ha explicado con anterioridad, esta intervención se llevará a cabo en un Instituto Público, dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral; y por lo tanto no necesita recursos económicos adicionales a los ya programados para el curso académico ordinario, puesto que lo impartirán los mismos docentes en las mismas instalaciones aprovechando sus recursos.
  
- b) Recursos materiales
  - Fichas de las distintas actividades
  - Proyector
  - Material escolar: lápices, folios, cartulinas...
  - Pizarra y tiza
  - Cámara fotográfica y de video o dispositivos digitales (smartphone o tablets)
  - Material audiovisual
  
- c) Recursos personales
  - Profesorado del módulo de FOL
  - Orientador del centro
  
- d) Recursos espaciales
  - Aula ordinaria de cada grupo de alumnos
  - Aula de informática



## 5. 5.- Actividades a emplear

La intervención se desarrolla a lo largo de 16 sesiones que se llevarán a cabo, principalmente, en el aula ordinaria de cada grupo de alumnos.

### Sesión 1 - Sesión inicial

Esta sesión introductoria pretende ser el punto de partida de la intervención propiamente dicha. En ella se expondrá en qué consiste el programa, sus objetivos y su distribución para que los participantes conozcan de primera mano la ejecución planificada. Además, se explicará conceptos básicos que servirán para establecer unas bases comunes en todo el alumnado. Se reservarán unos minutos para la resolución de posibles dudas que hayan surgido.

A modo de cierre de la sesión se realizará una actividad de “toma de conciencia de las emociones”, tan ligadas a la inteligencia emocional que pretendemos trabajar.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conocer e identificar las distintas emociones.</li><li>- Entender cómo influyen nuestras emociones en nuestras acciones y pensamientos.</li></ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Introducción de la intervención: 10 minutos.</li><li>- Introducción de la actividad: 5 minutos.</li><li>- Desarrollo de la actividad: 10 minutos</li><li>- Conclusiones: 5 minutos</li></ul>
Recursos materiales específicos	Ficha: “Pensamientos conscientes” (Anexo 3)

## Sesión 2

En la segunda sesión iniciaremos los contenidos de “autoconocimiento”.

Se partirá de una explicación teórica de los diferentes tipos de competencias existentes: de bases, técnicas y transversales. Tras conocer y comprender sus particularidades, se pedirá al alumnado que las apliquen a sus perfiles realizando así un ejercicio de introspección.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conocer e identificar las distintas competencias.</li><li>- Reflexionar sobre qué competencias tengo y cuáles debo incrementar o mejorar.</li></ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Explicación de teórica: 10 minutos.</li><li>- Desarrollo de la actividad: 15 minutos</li><li>- Conclusiones: 5 minutos</li></ul>
Recursos materiales específicos	Ficha: “Mi listado de competencias” (Anexo 4)

## Sesión 3

Continuando con los contenidos sobre autoconocimiento, en esta sesión se utilizará una adaptación de la dinámica de “la rueda de la vida” donde el alumnado deberá contestar a un cuestionario formado por una serie de preguntas planteadas sobre diversos aspectos que componen su vida.

Tiene tres partes. Primeramente, se preguntarán si están satisfechos con cara área, puntuando de 1 a 10 cada aspecto (codificando como 1 el “menos satisfecho” y 10 el “muy satisfecho”). En la segunda parte se hallarán las medias de cada uno de los bloques. Para finalizar, en una tercera parte, se representarán los datos en una gráfica y se analizarán.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al autoconocimiento y al descubrimiento de posibles áreas a trabajar.</li> <li>- Ayudar a definir objetivos que contribuyan a mejorar.</li> </ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicación de teórica: 15 minutos.</li> <li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li> <li>- Conclusiones: 15 minutos</li> </ul>
Recursos materiales específicos	Ficha: "La rueda de la vida" (Anexo 5)

#### Sesión 4

Para esta sesión se utilizará la dinámica "Ventana de Johari", creada por los psicólogos Joseph Luft y Harry Ingham.

Es una herramienta de autoanálisis, empleada por muchas empresas en dinámicas de grupo para mejorar la comunicación, sinergias y desempeño de los diferentes miembros de la organización. Es una herramienta de psicología cognitiva.

Este modelo de análisis ilustra el proceso de la comunicación y examina la dinámica de las relaciones personales.

La teoría se articula mediante el concepto de espacio interpersonal, que está dividido en cuatro áreas (cuadrantes), definidas por la información que se transmite, donde el alumnado deberá contestar a un cuestionario formado por una serie de preguntas planteadas sobre diversos aspectos que componen su vida.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudar a conocernos más y ver qué cosas podemos cambiar, mejorar o potenciar.</li> <li>- Mejorar los vínculos con otras personas.</li> </ul>
-----------------------	---

Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicación de teórica: 15 minutos.</li> <li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li> <li>- Conclusiones: 15 minutos</li> </ul>
Recursos materiales específicos	Ficha “Ventana de Johari” (Anexo 6)

## Sesión 5

Durante esta sesión y la sesión 6 se trabajará lo relativo a la motivación.

En primer lugar, se hará una pequeña introducción teórica del tema, que posteriormente se aplicará a diversas prácticas.

La primera de ellas, ayudándonos de la ficha “tabla de rivales”, consiste en imaginarse una situación adversa y elaborar una lista que nos ayude a reflexionar en cuatro niveles: a) enumerar dos puntos débiles de mi rival, b) pensar qué voy a hacer para anticiparme y atacar sus debilidades, c) enumerar dos puntos fuertes de mi rival y d) pensar qué voy a hacer para anular sus fortalezas.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer los tipos de motivación para ponerlos en práctica.</li> <li>- Buscar nuestras potencialidades.</li> </ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicación de teórica: 15 minutos.</li> <li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li> <li>- Conclusiones: 15 minutos</li> </ul>
Recursos materiales específicos	Ficha “Tabla de rivales” (Anexo 7)

## Sesión 6

En esta ocasión nos vamos a centrar en cómo la idea de simplificar nos puede ayudar a facilitar nuestra vida y, a su vez, aumentar nuestra motivación

Son muchos los momentos que intentamos controlar “todo” y eso, además de agotador, es imposible. Por eso debemos simplificar aspectos de nuestro día a día.

A través de un ejercicio de reflexión ante una situación personal que estén viviendo cada uno de los participantes se tenderá a completar un documento con varios ítems: a) ¿cuál es tu complicación o situación adversa?, b) ¿qué ganas complicándote?, c) ¿qué consecuencia tendría simplificarte la vida con este tema?, d) ¿puedo correr el riesgo?. En un apartado final se pedirá que indiquen qué diversas situaciones se les ocurren para facilitarse la vida.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aprender a simplificar aspectos de nuestra vida.</li><li>- Aumentar nuestra motivación.</li></ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Explicación de teórica: 15 minutos.</li><li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li><li>- Conclusiones: 15 minutos</li></ul>
Recursos materiales específicos	Ficha “La importancia de simplificar” (Anexo 8)

## Sesión 7

Durante esta sesión y en el transcurso de las sesiones 8, 9 y 10, se trabajará lo relativo a las habilidades sociales y el liderazgo.

En esta primera sesión del bloque de contenidos se empezará por una breve explicación teórica sobre contenidos fundamentales: las habilidades sociales y sus tipos. Estas bases nos ayudarán en el transcurso de las aplicaciones prácticas.

Para ello utilizaremos dos actividades sobre declaraciones reactivas (frases que depositan en el pasado las causas que te preocupan y esperan que se resuelvan en el futuro), y cómo convertir estas en declaraciones proactivas (analizando el pasado y la información que se nos proporcionará desde el presente se darán los pasos necesarios para construir un futuro). Con ello se intentará perseguir que los participantes se sientan los protagonistas de sus vidas y desempeñen un papel activo.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las distintas habilidades sociales.</li> <li>- Reflexionar acerca de cómo nos relacionamos con los demás y cómo queremos hacerlo en un futuro.</li> </ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicación de teórica: 15 minutos.</li> <li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li> <li>- Conclusiones: 15 minutos</li> </ul>
Recursos materiales específicos	Ficha "Tablas de gestión y declaraciones reactivas-proactivas"  (Anexo 9)

## Sesión 8

Durante esta sesión trabajaremos desde un enfoque creativo.

Trabajaremos lo relativo al pensamiento lateral, técnica desarrollada por Edward Bono (1967) en su libro "El uso del pensamiento lateral".

Consiste en un método de pensamiento que puede ser empleado como una técnica para la resolución de problemas de manera imaginativa. El pensamiento lateral es una forma específica de organizar los procesos de pensamiento, que buscan una solución mediante estrategias o algoritmos no ortodoxos, que normalmente serían ignorados por el pensamiento lógico.

Para trabajar este tipo de pensamiento se utilizarán una serie de fichas con distintas situaciones o problemas que se les presenta al alumnado para que vayan solventando.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprobar que no existe un único pensamiento correcto ante la resolución a una situación.</li> <li>- Buscar alternativas ante la resolución de conflictos.</li> </ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicación de teórica: 15 minutos.</li> <li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li> <li>- Conclusiones: 15 minutos</li> </ul>
Recursos materiales específicos	Tarjetas “pensamiento lateral” (Anexo 10)

## Sesión 9

Durante el desarrollo de esta sesión nos centraremos en trabajar la asertividad, tan necesaria para desarrollar unas habilidades sociales saludables.

Primeramente, se hará una pequeña explicación sobre la asertividad, el estilo pasivo y el estilo agresivo.

Posteriormente y gracias a la técnica del roll-playing se escenificarán distintas situaciones de la vida real donde los alumnos deberán representar los roles marcados.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar comportamientos asertivos, pasivos y agresivos.</li> <li>- Practicar la respuesta ante situaciones de adversidad.</li> </ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicación de teórica: 10 minutos.</li> <li>- Desarrollo de la actividad: 40 minutos</li> <li>- Conclusiones: 10 minutos</li> </ul>

Recursos materiales específicos	Tarjetas de la asertividad (Anexo 11)
------------------------------------	---------------------------------------

## Sesión 10

Como cierre del bloque de contenidos sobre las habilidades sociales y el liderazgo, durante la sesión 10 se trabajará lo referente a la planificación y la importancia de incluirlo como un hábito dentro de nuestra vida.

Muchas veces se tiende a pensar que el problema es tener “falta de tiempo” cuando en realidad no es así, sino que la desorganización, la falta de planificación y el no establecer prioridades resta productividad.

Gestionar el tiempo de manera adecuada aumenta la eficacia, la productividad y la satisfacción personal; por eso es tan importante para reforzar el sentimiento de nuestro alumnado ante la situación prelaboral en la que se encuentran.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionar sobre la importancia de la gestión del tiempo.</li> <li>- Dar pautas o estrategias sobre planificación.</li> </ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicación de teórica: 5 minutos.</li> <li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li> <li>- Conclusiones- Puesta en común: 25 minutos</li> </ul>
Recursos materiales específicos	Ficha “Hábitos y planificación” (Anexo 12)



## Sesión 11

Durante las sesiones 11 y 12 se trabajará lo relativo a la resiliencia y las fortalezas. Comenzaremos con una explicación teórica muy breve sobre qué es la resiliencia y conceptos clave introductorios.

Posteriormente realizaremos un cinefórum. En la sesión anterior se les habrá pedido a los alumnos que se anticipen y visualicen la película “En busca de la felicidad”. Además, se visionarán algunas partes clave de la película para poder comentarlas juntos vinculándolas con los conceptos teóricos aportados al inicio de la sesión.

Para finalizar, a modo de reflexión participativa, se les invitará a los participantes a que piensen en varios momentos de dificultad que hayan atravesado en sus vidas (como el protagonista de la película), y se les pedirá que reflexionen sobre cómo consiguieron superarlos.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conocer qué es la resiliencia e identificar posturas resilientes con el visionado de escenas cinematográficas.</li><li>- Reflexionar sobre situaciones de dificultad superadas para identificar nuestros puntos fuertes.</li></ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Explicación de teórica: 10 minutos.</li><li>- Desarrollo de la actividad: 45 minutos</li><li>- Conclusiones: 5 minutos</li></ul>
Recursos materiales específicos	Escenas cinematográficas de la película: “En busca de la felicidad” (Anexo 13)

## Sesión 12

Continuando con potenciar nuestra resiliencia y la búsqueda de nuestras fortalezas, en esta ocasión trabajaremos desde la atención plena.

Para ello se plantearán tres supuestos que los alumnos deben desarrollar.

El primer caso hace referencia a la importancia de vivir el aquí y el ahora buscando la conciencia plena en cada cosa que hagas durante todo un día (o en esta ocasión, durante el transcurso de la sesión).

El segundo supuesto es una invitación a quedarse sentado un buen rato sin hacer nada ni pensar lo que vas a hacer después. Normalmente, cuando se está haciendo una cosa ya se está pensando en la siguiente. Esta es la oportunidad de ver qué se siente si simplemente se dice uno mismo: “este soy yo. Estoy sentado aquí”.

Para la tercera propuesta necesitaremos unos caramelos masticables. Lo que se pretenderá es tomar conciencia plena mientras comemos. Se repartirán varios caramelos a cada participante y se le pedirá que lo mastique de forma pausada y disfrutando de todo su sabor. Se insistirá en la importancia de masticar porque los nutrientes que contienen los alimentos se aprovechan mejor, los alimentos se digieren más fácilmente y nos saciamos antes.

Objetivos específicos	- Potenciar y practicar la atención plena.
Temporalización	- Explicación inicial: 10 minutos - Práctica 1: 5 minutos - Práctica 2: 15 minutos - Práctica 3: 15 minutos - Conclusiones: 15 minutos
Recursos materiales específicos	Caramelos masticables

## Sesión 13

En el transcurso de las sesiones 13, 14, 15 y 16 se trabajará lo relativo de la creación de la marca personal.

A modo de inicio se hará una explicación de en qué consiste una marca personal y la importancia de tenerla para enfrentarse a una búsqueda de empleo eficaz y lograr diferenciarse del resto de candidatos.

Para recapacitar utilizaremos la dinámica de “la mano del talento” del autor Cesar García-Rincón de Castro.

Esta dinámica tiene dos partes de trabajo y de reflexión individual, en la que cada participante tiene un formulario de respuestas con tablas relacionadas con los 5 dedos de la mano. Al terminar se tendrán 15 ideas valiosas sobre nuestro talento y 15 pistas para descubrirlo y desarrollarlo.

Posteriormente se puede trabajar por parejas, intercambiando opiniones e informaciones, pudiendo incluso orientarse entre ellos y completar ideas.

Finalmente se hará una puesta en común de las conclusiones en gran grupo.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conocer qué es la marca personal.</li><li>- Reflexionar sobre los talentos de cada participante de cara a crear su marca personal.</li></ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Explicación de teórica: 15 minutos.</li><li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li><li>- Conclusiones: 15 minutos</li></ul>
Recursos materiales específicos	Ficha “La mano del talento” (Anexo 14)

## Sesión 14

En esta sesión se seguirá trabajando en la creación de una marca personal para cada participante.

Para trabajar este día vamos a necesitar la tabla del “panel de estrategia personal”, publicado por Andrés Pérez Ortega (<https://www.andresperezortega.com/modelo>), compuesto por varios bloques de preguntas que nos harán reflexionar sobre nuestro presente y los objetivos que nos planteamos para el futuro.

En primer lugar, sobre nuestro propósito (qué quieres) y las 8 casillas que completan el apartado. Posteriormente, sobre tu planificación (cuál es tu plan) y las 4 casillas referentes a él. Para finalizar, sobre tu proceso (cómo desarrollar tu estrategia).

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reflexionar sobre nuestra situación presente y fijarnos objetivos futuros.</li><li>- Comenzar a crear una marca personal.</li></ul>
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Explicación de teórica: 15 minutos.</li><li>- Desarrollo de la actividad: 30 minutos</li><li>- Conclusiones: 15 minutos</li></ul>
Recursos materiales específicos	Ficha “Panel de estrategia personal” (Anexo 15)

## Sesión 15

Contar con un currículum vitae completo y atractivo es clave para conseguir diferenciarse en los procesos de selección. Además, aumentará la seguridad del candidato al saber que ha trabajado su perfil y puede defenderlo delante de un entrevistador.

Para trabajar estos aspectos se va a utilizar la web [www.canva.com](http://www.canva.com). Desde ella, los participantes deberán registrarse, elaborar su currículum con las propuestas de plantillas gratuitas y descargarlo.

Objetivos específicos	- Diseñar un currículum vitae completo y atractivo.
Temporalización	- Explicación de teórica: 15 minutos. - Desarrollo de la actividad: 40 minutos - Conclusiones: 5 minutos
Recursos materiales específicos	Página web: <a href="http://www.canva.com">www.canva.com</a> (Anexo 16)

## Sesión 16

Para finalizar este bloque de contenidos se tratará la importancia de la comunicación. Para ello se invitará a los alumnos a crear sus propios elevator pitch.

Un elevator pitch es un mensaje corto, de una duración máxima de un minuto donde el candidato cuenta su perfil profesional o su proyecto de una manera diferenciadora. Se utiliza el término “elevator” adaptado del inglés (ascensor), ya que simulará un pequeño monólogo de una conversación de ascensor.

Se facilitará un guión de base para que cada participante lo adapte a su perfil. Posteriormente se grabará en video su presentación.

Objetivos específicos	- Crear un elevator pitch personal y diferenciador. - Grabar las creaciones con elementos audiovisuales.
Temporalización	- Explicación de teórica: 5 minutos. - Desarrollo de la actividad: 30 minutos

	- Conclusiones: 25 minutos
Recursos materiales específicos	Ficha “Creación de un elevator pitch” (Anexo 17)

### 5.5.- Evaluación de la propuesta

Siguiendo a Pérez Juste (1986), evaluar es el “acto de valorar una realidad, formando parte de un proceso cuyos momentos previos son los de fijación de las características de la realidad a valorar, y de recogida de información sobre las mismas, y cuyas etapas posteriores son la información y la toma de decisiones en función del juicio de valor emitido”.

En este caso, la evaluación del proyecto será útil para medir cómo han sido los resultados del proyecto, pudiendo mejorar éste para próximos cursos académicos.

Además, por supuesto, se tratará de comprobar que se ha alcanzado el objetivo que es trabajar las competencias emocionales descritas por Goleman en el desarrollo de la propuesta de intervención, contextualizada en un entorno real, para mejorar la inteligencia emocional de los estudiantes de Formación Profesional.

Desde este planteamiento se realizará una evaluación formativa y otra sumativa para medir la consecución de los objetivos y cómo se está llevando a cabo el proyecto con el fin de conocer los cambios que sean pertinentes llevar a cabo.

La evaluación será interna, midiendo dos aspectos: tanto el trabajo de los profesionales como el de los participantes.

Se realizará una evaluación inicial, en forma de cuestionario, para conocer la percepción del alumnado sobre su inteligencia interpersonal e intrapersonal y si consideran que el sistema educativo actual fomenta el desarrollo de la inteligencia emocional. (Ver anexo 1)

Así se establecerán las bases de nuestra intervención, por supuesto siempre ligada a la flexibilidad necesaria para que el proyecto se adapte a las necesidades y características de nuestros destinatarios.

Además, se realizará una evaluación formativa para conocer la satisfacción y participación. El criterio de satisfacción se valorará en función del grado de complacencia de los participantes con el proyecto. A su vez, para medir la participación se tendrá en cuenta su grado de implicación.

Como instrumentos de evaluación se harán distintas entrevistas no estructuradas sistemáticas que se realizarán en el cierre de las distintas sesiones. Se preguntará sobre si les ha gustado la sesión, qué es lo que más les ha gustado y lo que menos para comprobar si la intervención, y el proyecto en general, está funcionando. Todo ello será recogido por el docente o responsable de las sesiones.

De igual forma, se realizará una evaluación final, proponiendo al alumnado realizar el mismo documento empleado en la evaluación inicial y poder comprobar los cambios efectuados tras la intervención.

Con toda la información recogida a lo largo de las distintas sesiones se elaborará un informe final del proyecto.

La evaluación es un proceso imprescindible, una oportunidad que no se puede desaprovechar para mejorar el proyecto de cara a futuras convocatorias.

## **6.- Conclusiones**

A lo largo de este proyecto se ha comprobado la influencia de la inteligencia emocional en el alumnado de formación profesional ante su inminente búsqueda de empleo.

Para trabajar los conceptos relativos a la inteligencia emocional, se ha partido de una fundamentación teórica contando con tres autores principales: Sternberg, Gardner y Goleman.

Se ha destacado que la inteligencia emocional está compuesta a su vez por dos tipos de inteligencias: la intrapersonal y la interpersonal.

En primer lugar, se ha analizado si existe o no relación entre ambas. Los resultados obtenidos demuestran que sí que existe una correlación positiva entre ellas, debido a que el alumnado que poseen alta inteligencia intrapersonal también demuestra tener alta la inteligencia interpersonal. Además, en la gran mayoría del alumnado, destaca la de tipo interpersonal frente a la inteligencia intrapersonal, siendo esta más baja.

Se puede afirmar que se ha cumplido el objetivo general, puesto que se ha desarrollado la propuesta de intervención habiendo sido contextualizada en un entorno real y permitiendo mejorar la inteligencia emocional de los estudiantes de formación profesional.



Además, se ha comprobado que, efectivamente, sí que existe una clara influencia en el nivel de inteligencia emocional y la motivación o buena disposición y perspectivas ante la búsqueda de un empleo siendo más positiva en aquellos estudiantes con una inteligencia emocional más reforzada.

Haciendo referencia a los objetivos específicos; se ha trabajado el autoconocimiento y la motivación a través de varias sesiones con metodologías activas y prácticas.

A su vez, se ha potenciado el desarrollo de las habilidades sociales y el espíritu de liderazgo. Además, se han reforzado la resiliencia y las fortalezas individuales de cada uno de los participantes, claves para diferenciarse ante el mercado laboral.

Por último, se han creado sus propias marcas personales, las cuales les empoderarán para conseguir el empleo que demandan.

Todos los participantes muestran su satisfacción por haber participado en la intervención y recomiendan que siga realizándose para otros cursos académicos posteriores y con la misma metodología, pues afirman que sí que han aprendido y aprovechado las sesiones celebradas.

## **7.- Referencias**

- Armstrong (2006). *Inteligencias múltiples en el aula. Guía práctica para educadores*. Paidós: Barcelona. (Pág. 39-43).
  
- Barba Téllez, M<sup>a</sup>. N. (2011), *El aprendizaje emocional y el aprendizaje colaborativo. Hermenéutica en la formación del profesional de la educación superior. Cuadernos de*

*Educación y Desarrollo*. (3), Nº 29. Recuperado el 15 de marzo de 2022, de:  
<http://www.eumed.net/rev/ced/29/mnbt.htm>

- Bono, E. (1991). *El pensamiento lateral: manual de creatividad*. Paidós: Barcelona.
- Bisquerra Alzina, R (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. *Revista de investigación educativa*, 21, 7-43. Recuperado el 15 de marzo de 2022, de:  
<http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/99071/94661>
- Bisquerra Alzina, R., Pérez González, J.C. y García Navarro, E. (2015), *Inteligencia emocional en educación*. Madrid, España: Síntesis.
- Delors, J. (1996.): “*Los cuatro pilares de la educación*” en *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103
- Fernández, P. y Extremera, N. (2004). *El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional*. *Boletín de psicología*, 80, 59-77. Recuperado el 16 de marzo de 2022, de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-3.pdf>
- Fernandez, P. y Extemera, N. (2004). *El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas*. *Revista electrónica de Investigación Educativa*. (6), nº2. Recuperado el 16 de marzo de 2022, de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/155/15506205.pdf>
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). *La Inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (3), 63-99. Universidad de Málaga. Recuperado el 15 de

marzo de 2022, de:

[http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo\\_de\\_mayer\\_salovey.pdf](http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf)

- García Rincón de Castro, César. (2013). *La mano del talento*. Recuperado el 20 de junio de 2022, de: <https://www.youtube.com/watch?v=dETPKZmsDI4>
- Gardner, H. (1986). *Estructura de la mente. Teoría de las múltiples inteligencias*. Paidós: Barcelona.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Pérez Juste, R. (2006). *Evaluación de programas formativos*. La muralla.
- Pérez Ortega, A. (2022). *Estrategia personal*. Recuperado el 15 de mayo de 2022, de: <https://www.andresperezortega.com/modelo>
- Rodríguez Reina, I (2009), *La inteligencia emocional en el proceso de enseñanza-aprendizaje: Concepto y componentes*. Revista digital innovación y experiencias educativas. N° 4 Recuperado el 15 de marzo de 2022, de: [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_14/INMACULADA\\_RODRIGUEZ\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_14/INMACULADA_RODRIGUEZ_1.pdf)
- Salovey, P., & Mayer, J.D: (1990). *Inteligencia emocional. Imaginación, cognición y personalidad*, 9, pp. 185 -211.

## 8.- Anexos

### ANEXO 1: Cuestionario

CUESTIONARIO	
<b>¿Has trabajado anteriormente?</b>	a) Si
	b) No
<b>1.- ¿A qué familia profesional pertenecen los estudios que realizas?</b>	a) Sanitaria
	b) Informática y comunicación
<b>2.- Sexo:</b>	a) Masculino
	b) Femenino
<b>3.- Edad:</b>	a) Menor de 18 años
	b) Entre 18 y 22 años
	c) Entre 23 y 27 años
	d) Entre 28 y 32 años
	c) Más de 32 años
<b>4.- Inteligencia interpersonal. Señala las cuestiones con</b>	a) Soy del tipo de personas a las que los demás piden opinión y consejo en clase o en el grupo de amigos.
	b) Prefiero los deportes de equipo (fútbol o baloncesto), a los deportes solitarios (natación o jogging)

<b>las afirmaciones con las que te sientes identificado. (Puedes marcar tantas como consideres)</b>	c) Cuando tengo un problema, tiendo a buscar la ayuda de otra persona en lugar de intentar resolverlo por mí mismo.
	d) Tengo al menos tres amigos íntimos.
	e) Me gustan más los juegos sociales (como el Monopoly) que los juegos en solitario (videojuegos)
	f) Disfruto con el reto que supone enseñar a otra persona, o grupo de personas, lo que sé hacer.
	g) Me considero un líder (o los demás me dicen que lo soy).
	h) Me siento cómodo entre una multitud.
	i) Me gusta participar en actividades sociales relacionadas con mi trabajo o con la comunidad.
	j) Prefiero pasar una tarde en una fiesta animada que solo en casa
<b>5.- Inteligencia intrapersonal. Señala las cuestiones con las afirmaciones con las que te sientes identificado. (Puedes marcar tantas</b>	a) Habitualmente dedico tiempo a meditar, reflexionar o pensar en cuestiones importantes de la vida.
	b) He asistido a sesiones de asesoramiento o a seminarios de crecimiento personal para aprender a conocerme más.
	c) Soy capaz de afrontar los contratiempos con fuerza moral.
	d) Tengo una afición especial o una actividad que guardo para mí.
	e) Tengo algunos objetivos vitales importantes en los que pienso de forma habitual.
	f) Mantengo una visión realista de mis puntos fuertes y débiles (confirmados mediante feedback de otras fuentes).

<b>como consideres)</b>	g) Preferiría pasar un fin de semana solo en una cabaña, en el bosque, que en un lugar turístico de lujo lleno de gente.
	h) Me considero una persona con mucha fuerza de voluntad e independiente.
	i) Escribo un diario personal en el que recojo los pensamientos relacionados con mi vida interior.
	j) He pensado muy seriamente en la posibilidad de poner en marcha mi propio negocio.
<b>6.- ¿Consideras que el sistema educativo actual fomenta el desarrollo de la inteligencia emocional?</b>	a) Si
	b) No

ANEXO 2: Guión semiestructurado de la entrevista en profundidad.

GUIÓN ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	
Datos de identificación de la entrevista	Día de la entrevista:
	Hora de la entrevista:
	Localización donde se realizó la entrevista:
Datos de identificación de la persona entrevistada	Nombre:
	Edad:
	Lugar de origen:
	Familia profesional en la que estudia:
Batería de preguntas	¿Consideras que el acceso al mercado laboral es complicado en la época actual? En caso afirmativo, ¿Por qué?
	¿Qué habilidades piensas que son necesarias para desarrollar un empleo?
	¿Sientes que estás preparado/a para enfrentarte a la búsqueda de empleo?
	¿Cómo te sientes al enfrentarte a la búsqueda de empleo?
	¿Qué aspiraciones tienes en cuanto a encontrar un trabajo cuando finalices tus estudios?
	¿Qué motivaciones encuentras ante una próxima búsqueda de empleo?
	¿Qué aspectos consideras que necesitas trabajar o reforzar ante una búsqueda de empleo próxima?

## ANEXO 3: Ficha “Pensamientos conscientes”

# PENSAMIENTOS CONSCIENTES

### PENSAMIENTOS CONSCIENTES

Se propone un ejercicio práctico. Tratará de vivir en primera persona lo que hemos visto hasta ahora durante el seminario.

El ejercicio consiste en tomar conciencia de nuestras emociones en un día, si no se puede todo tiempo, por lo menos unas horas.

Puede hacerlo con una hoja y un bolígrafo, anotando cada emoción que resurja. Al cabo del día o de las horas, revise la hoja y haz un mapa emocional de todo lo que te ha pasado esas horas.

Por ejemplo:

- Me despierto tranquila.
- Me levanto con algo de nervios cuando despierto que se ha movido la parte de dientes y no tengo otra de repuesto.
- Últimamente he adelgazado y me pongo un marido que antes no me valía, esto me pone contenta y me siento más segura de mí misma.
- Me pongo muy nerviosa conduciendo hacia el trabajo porque hay un empuje y tengo miedo de llegar tarde.
- El jefe me llama a su despacho y tengo miedo.
- ...

Si la docente puede ayudarte de esta tabla para hacer sus registros y tener nota de tu pensamiento (i) automática (c).

Fecha	Nota automática (i)	Situación	Emoción (e)	Pensamiento (i) automática (c)

El objetivo de este ejercicio es que se dé cuenta de la cantidad de emociones subterráneas que tenemos, sigamos, por supuesto, a la inteligencia emocional.

## ANEXO 4: Ficha “Mi listado de competencias”

# MI LISTADO DE COMPETENCIAS

**1** Mis competencias ACTUALMENTE son...

De base:

•

•

**2** Técnicas:

•

•

**3** Transversales:

•

•

•

Debo trabajar más en las siguientes competencias...

1)

2)

3)

4)

5)

6)



ANEXO 5: Ficha: “La rueda de la vida”

# LA RUEDA DE LA VIDA



LA RUEDA DE LA VIDA

MI CUERPO – MI SALUD	
1. Me siento saludable.	
2. Tengo algún problema de salud que me impide vivir normalmente.	
3. Sufiero de algún tipo de discapacidad que me impide vivir normalmente.	
4. Sufiero de algún tipo de discapacidad que me impide vivir normalmente.	
5. Tengo alguna enfermedad que afecta a mi salud.	
6. Me siento cansado, agotado, deprimido, triste o con otros problemas.	
7. Me siento satisfecho con mi estado de salud y con mi vida.	
NOTAS:	

MI VIDA CULTURAL Y PERSONAL	
1. Me siento satisfecho con mi vida cultural y personal.	
2. Me siento insatisfecho con mi vida cultural y personal.	
3. Me siento satisfecho con mi vida cultural y personal.	
4. Me siento insatisfecho con mi vida cultural y personal.	
5. Me siento satisfecho con mi vida cultural y personal.	
6. Me siento insatisfecho con mi vida cultural y personal.	
7. Me siento satisfecho con mi vida cultural y personal.	
NOTAS:	

MI CASA – MI ENTORNO	
1. Me siento satisfecho con mi casa y mi entorno.	
2. Me siento insatisfecho con mi casa y mi entorno.	
3. Me siento satisfecho con mi casa y mi entorno.	
4. Me siento insatisfecho con mi casa y mi entorno.	
5. Me siento satisfecho con mi casa y mi entorno.	
6. Me siento insatisfecho con mi casa y mi entorno.	
7. Me siento satisfecho con mi casa y mi entorno.	
NOTAS:	

MI AMBIO – MI FAMILIA	
1. Me siento satisfecho por la cantidad que conozco sobre mi familia y entorno.	
2. Me siento insatisfecho por la cantidad que conozco sobre mi familia y entorno.	
3. Me siento satisfecho por la cantidad que conozco sobre mi familia y entorno.	
4. Me siento insatisfecho por la cantidad que conozco sobre mi familia y entorno.	
5. Me siento satisfecho por la cantidad que conozco sobre mi familia y entorno.	
6. Me siento insatisfecho por la cantidad que conozco sobre mi familia y entorno.	
7. Me siento satisfecho por la cantidad que conozco sobre mi familia y entorno.	
NOTAS:	



ANEXO 6: Ficha: “La ventana de Johari”

# LA VENTANA DE JOHARI



	La que conoces de ti	La que desconoces de ti
	ÁREA PÚBLICA	ÁREA CIEGA
La que conocen de ti		
	ÁREA OCULTA	ÁREA DESCONOCIDA
La que no conocen de ti		

ANEXO 7: Ficha “Tabla de rivales”

## TABLA DE RIVALES

Enumera 2 PUNTOS DÉBILES de tu rival	Piensa qué vas a hacer para ANTICIPARTE y ATACAR sus debilidades
1)	1)
2)	2)
Enumera 2 PUNTOS FUERTES de tu rival	Piensa qué vas a hacer para ANULAR sus fortalezas
1)	1)
2)	2)

ANEXO 8: Ficha “La importancia de simplificar”

## LA IMPORTANCIA DE SIMPLIFICAR

Complicación	¿Qué gana complicándome?	¿Qué consecuencia tendría simplificarte la vida con este tema?	¿Puedo correr el riesgo?

COMPLICACIÓN DE LA VIDA	SOLUCIÓN PARA FACILITARME LA VIDA

ANEXO 9: Ficha “Tablas de gestión y declaraciones reactivas-proactivas”

## TABLAS DE GESTIÓN Y DECLARACIONES REACTIVAS- PROACTIVAS

Si no fuera por..... yo podría.....

Hasta que ..... yo no podré.....

Mientras tanto yo .....


Dado que .....

Y yo quiero conseguir .....

Lo que puedo hacer es .....

ANEXO 10: Tarjetas “pensamiento lateral”

### PENSAMIENTO LATERAL



Algunos meses tienen 31 días, otros solo 30  
¿Cuántos tienen 28 días?

¿Cuál es la cabeza que no tiene sesos?

¿Cuándo se puede transportar agua en un colador?

#### TARJETAS CON DISTINTAS SITUACIONES

A Fabio se le cayó un anillo dentro de una taza llena de café, pero el anillo no se mojó  
¿Cómo puede ser?

¿Cuánta tierra hay en un hoyo de un metro de largo por un metro de ancho y un metro de profundidad?

¿Cuál es el animal que tiene los pies en la cabeza?

## ANEXO 11: Tarjetas de la asertividad

TARJETAS DE ASERTIVIDAD

Situaciones a representar

Dentro de dos minutos tienes un examen de ingreso a una universidad clave justo dos calles más abajo de donde te encuentras. Está cayendo un chaparrón tremendo y estás empapado/a a la entrevista, dadas las condiciones y eso claramente te perjudica. Al momento en un soportal, no para suerte, empiezas a pensar que se caiga, y de repente ves un soportal...

A

Estás a tres minutos de la escuela infantil para recoger a tu hija de 2 años, por la calle se ha puesto a llover y te has resguardado en un soportal, cada vez llueve con más fuerza y tienes fiebre y mojar te sería un problema. Al momento con los horarios de recogida, y ya estás en el soportal, te acuerdas la última vez que llegaste tarde como sea, y de repente ves un soportal...


B

Tienes una cita en un restaurante que hay a 5 minutos de donde estás, calle arriba de donde te encuentras. Es una cita importante de la vida, de la que te has enamorado, lo has planeado todo para que salga perfecto, llevas un paraguas y tus mejores ropas. Pero se ha puesto a llover y te has refugiado un momento en un soportal. Cuando sales con el paraguas como sea, no puedes permitirte que todo se te vaya a perder. De repente ves un paraguas abandonado en el suelo...

C

## ANEXO 12: Ficha “Hábitos y planificación”

HÁBITOS Y PLANIFICACIÓN



TODO LO QUE HAGO DURANTE EL MES

- ❖ A diario o día sí, día no
- ❖ Una vez a la semana
- ❖ Una vez al mes (aprox.)

- 1) Escribir
- 2) Agendar
- 3) Delegar
- 4) Ser puntual
- 5) Priorizar
- 6) Ser decidido
- 7) Huir del perfeccionismo
- 8) Simplificar

ANEXO 13: Escenas cinematográficas de la película: "En busca de la felicidad"

ANEXO 14: Ficha "La mano del talento"

## LA MANO DEL TALENTO

✋

**LA MANO DEL TALENTO**

¿Qué es lo que sé hacer muy bien? ¿Qué me apasiona hacer realmente?
¿Qué quiero ser y hacer en mi vida? ¿Dónde me veo dentro de varios años?
¿Qué me ayuda a lograr mi objetivo? ¿Con qué dificultades me puedo encontrar?
¿Qué personas van a ayudarme? ¿Cómo voy a comprometerme con ellas?
¿Qué tareas y acciones concretas me ayudan cada día a desarrollar mejor mi talento?

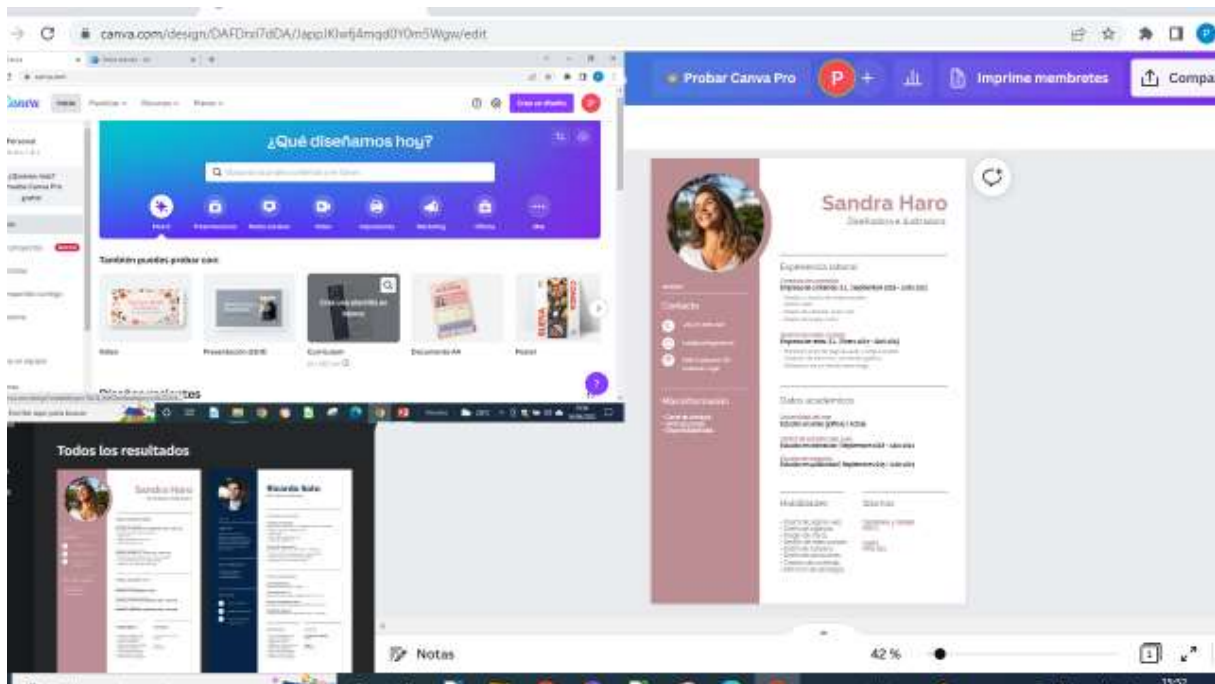


ANEXO 15: Ficha “Panel de estrategia personal”

## PANEL DE ESTRATEGIA PERSONAL

PANEL DE ESTRATEGIA PERSONAL		
1) <b>Propósito</b> ¿Qué quieres?		2) <b>Planificación</b> ¿Cuál es tu plan?
3) <b>Persona</b> ¿Quién eres?	4) <b>Propiedades</b> ¿Qué tienes?	5) <b>Producto</b> ¿Qué ofreces?
6) <b>Público</b> ¿Quién te influyen?	7) <b>Prestigio</b> ¿Qué te hace destacar?	8) <b>Promoción</b> ¿Dónde comunicas?
9) <b>Propagación</b> ¿Cómo comunicas?	10.- <b>Presencia</b> ¿Cómo te muestras?	11.- <b>Persuasión</b> ¿Cómo convences?
12.- <b>Provisiones</b> ¿Qué recursos tienes?	13.- <b>Producción</b> ¿Cómo ejecutas?	14.- <b>Papeleo - Archivos</b> ¿Cómo administras?
15.- <b>Progreso</b> ¿Cómo desarrollas tu estrategia?		

ANEXO 16: CV en web: [www.canva.com](http://www.canva.com)



## ANEXO 17: Ficha “Creación del elevator Pitch”

### ELEVATOR PITCH



### ELEVATOR PITCH

¡Crea tu propio “Elevator Pitch”!



¿Qué pasos puedo seguir a modo de guía?

- 1.- Empieza tu “elevator Pitch” con una afirmación sorprendente o una pregunta que llame la atención de tus espectadores. (Busca el impacto)
- 2.- Cuenta quien eres, preséntate (Di tu nombre, habla muy brevemente de ti).
- 3.- Di qué problemas cubres. (¿Qué haces? ¿Qué necesidades satisfaces?)
- 4.- Responde a ¿qué soluciones aportas para los problemas enunciados? (¿Cómo puedes ayudarles?)
- 5.- ¿Qué beneficios tiene la gente contigo? (¿Qué logros consiguen?)
- 6.- ¿Por qué eres la persona adecuada o tu proyecto es el adecuado? (¿Qué haces tú?)
- 7.- Crea una llamada de atención. (Ofréceles más información o trata de conseguir asegurarte un contacto en el futuro cercano).