

EL MÉTODO PARA DESARROLLAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Joaquín Muñoz López

joaquin@aionemotional.com

Aion Emotional

Resumen— Este artículo expone la fiabilidad y eficacia del método que se emplea para desarrollar la Inteligencia Emocional (IE). El método en cuestión hace hincapié en el desarrollo de las habilidades socio-emocionales del Modelo de Salovey & Mayer, de gran rigurosidad y aceptación científica. Para ello se ha realizado un análisis del impacto del método (N=123), evaluando la influencia de mejora de las distintas habilidades emocionales de los participantes.

Los resultados obtenidos han demostrado que el método es muy relevante y positivo para el aumento de las habilidades en IE (Atención, Claridad y Regulación emocional), con un 113 % de mejoría relativa de Personas Emocionalmente Inteligentes (PEI) —el doble de personas— incluso pasado el tiempo tras la formación. Asimismo, las valoraciones del alumnado respecto a la metodología empleada son excelentes. Todo ello convierte a este método en una fórmula efectiva y fiable para alcanzar niveles óptimos en IE.

Palabras clave— **Inteligencia Emocional, desarrollo habilidades emocionales, satisfacción laboral, mejora de rendimiento.**

Abstract— This article exposes the reliability and effectiveness of the method used for the development of Emotional Intelligence (IE). The method in question emphasizes the development of the four socio-emotional abilities of the Salovey & Mayer Model, of great rigor and scientific acceptance. An analysis of the impact of the method (N=123) was carried out to evaluate the influence of improvement of the different emotional abilities of the participants.

The results obtained have demonstrated that the method is very relevant and positive for the increase in IE skills (Attention, Clarity and Emotional Regulation), with a 113% relative improvement in Emotionally Intelligent People (IEP) even after the time training. Likewise, the students' evaluations regarding the methodology used are excellent. Consequently, the method used is effective and reliable to reach optimal levels in IE.

Keywords— **Emotional Intelligence, development of emotional abilities, work satisfaction, performance improvement.**

I. INTRODUCCIÓN

La Inteligencia Emocional (IE), sin duda, ha calado hondo en importancia real y contrastada para desarrollar las habilidades socio-emocionales y como complemento en la mejora de otras competencias.

Las emociones son consustanciales a la naturaleza humana, útiles en la vida porque cumplen funciones sociales, de motivación y adaptación. Su influencia no sólo afecta al bienestar personal sino al aprendizaje, memoria, atención, motivación..., condicionan la salud y vida profesional. De ahí el valor de desarrollar habilidades en IE para mejorar diversos aspectos de la vida.

Cualquier persona o organización pensará ¿cómo puedo realmente desarrollar mi IE?, ¿qué método-modelo es eficaz para mejorar dichas habilidades? Aquí centro la atención de este artículo en verificar la fiabilidad y eficacia del método-modelo que utilizo en mis formaciones para desarrollar la IE.

Una formación se convierte en eficaz cuando hace una transferencia real de conocimientos-habilidades para una posterior aplicación a la realidad y, que éstos sean perdurables gracias a la interiorización del alumnado debido al efecto de maduración.

La IE se puede desarrollar, ¡esta es la gran apuesta en mis formaciones!, adherido a las metas de cada colectivo. Para ello utilizo el Modelo de habilidades de Salovey & Mayer -de gran coherencia y rigurosidad científica dentro de los modelos de IE-, el cual ha demostrado robustez científica y fiabilidad. A pesar de dicha consistencia me preguntaba ¿cómo asegurarme de que las personas asimilan las técnicas y conocimientos?, y ¿hasta qué punto es eficaz el método que enseño? El mencionado Modelo explica qué hacer con las emociones, pero no explicita tanto el “cómo”; luego el método junto con el especialista son pilares esenciales para llevar a la práctica el desarrollo eficaz de estas habilidades.

En mi firmeza por profundizar más en mi especialización en IE, investigo y pruebo diversas técnicas en relación a las cuatro habilidades del Modelo de Salovey & Mayer, con un claro propósito: ¡que las personas obtengan un claro “para qué”, y sobre todo un manifiesto “cómo” ponerlas en práctica! De esta manera el alumnado sale reforzado, con técnicas y conocimientos explícitos sobre cómo han de desplegar sus habilidades y alcanzar gratos efectos gracias a una voluntad y regulación emocional bien entrenadas.

II. EL MÉTODO

El método empleado es de carácter **práctico-teórico**, basado en el mencionado Modelo de Salovey & Mayer, el cual define la IE como una meta-habilidad compuesta por: percepción, utilización, comprensión y regulación emocional.

La formación gira alrededor de los tres niveles básicos de la realidad personal (cognitiva, emocional y física), y se direccionan al *aprendizaje vivencial*, incluyendo parcelas de **autoconocimiento** y análisis de **experiencias personales**. Estos elementos convergen en **estadios de reflexión** que fructifican en un **aprendizaje transformacional e interiorización de las diversas técnicas**.

Al inicio se miden los niveles de IE de los participantes mediante el test Trait Meta Mood Scale-24 (TMMS-24), el cual evalúa tres habilidades del Modelo de Salovey & Mayer. Este test nace de los creadores del Modelo, padres del concepto IE.

Conocer el nivel emocional (IE percibida) permite saber dónde incidir para cultivar cambios de mejora. A su vez, los test en su conjunto señalan qué habilidades se han de trabajar con mayor dedicación. Este test tiene una doble función: evaluar los niveles de IE personales y sopesar el impacto de la formación.

Para alcanzar los objetivos y cimentar los conocimientos se realizan **dinámicas (grupales e individuales)**: grupos de discusión, juegos, rol-plays, etc., orientado todo ello al colectivo que se atiende. El método dura una media de 20h repartidas en 4 sesiones (una por semana), así los participantes aplican lo aprendido en escenarios reales y desde un trabajo específico que ellos mismos diseñan en función de sus necesidades.

Este método está orientado para avivar las habilidades socio-emocionales y otras competencias asociadas, con el gran objetivo de gestionar eficazmente los estados afectivos y ganar en autoeficacia emocional.

III. METODOLOGÍA PARA VALORAR LA FIABILIDAD, EFICACIA E IMPACTO DEL “MÉTODO”

A. Participantes

La muestra se compone de 123 personas (17 hombres y 106 mujeres, de edades entre 18-65 años) de diferentes áreas profesionales, tanto de organizaciones privadas como públicas dentro de Cataluña principalmente. El motivo de que sean mujeres en su mayoría puede entenderse porque son profesionales vinculadas a la atención y/o intervención a personas.

Respecto a las diferencias de género, estudios previos no han detectado diferencias en IE según sexo (Cakan y Altun, 2005; Saklofske *et al.*, 2003). Dado esto y el bajo número de hombres, se descarta un estudio comparativo por sexo.

B. Instrumentos

1) Medición de la Inteligencia Emocional.

Para medir la IE se ha utilizado el Trait Meta Mood Scale-24 (TMMS-24), versión adaptada y reducida al castellano por Fernández-Berrocal, Extremera N. y Ramos N. (1998) a partir de la desarrollada por Mayer y Salovey (1990), el TMMS-48.

El TMMS-24 se compone de 24 ítems valorados por escala Likert, donde 1: “nada de acuerdo” y 5: “totalmente de acuerdo”, y evalúa tres habilidades con sus tres niveles:

- **Atención emocional (A.E.):** capacidad de identificar las emociones propias y ajenas, expresarlas de manera eficaz con el fin de establecer una comunicación adecuada, y mejorar la toma de decisiones.
* Niveles: “poca A.E.”/”adecuada”/”demasiada A.E.”.
- **Claridad emocional (C.E.):** capacidad de comprender las emociones propias y ajenas. Entender las causas subyacentes del sentir emocional, y las consecuencias en el pensamiento y las acciones, para buscar conductas más adecuadas y beneficiosas.
* Niveles: “poca C.E.”/”adecuada”/”excelente”.
- * **Regulación emocional (R.E.):** capacidad de manejar la intensidad y valencia de las emociones. Debido a que éstas impulsan los pensamientos, hay tenerlas en cuenta en razonamientos, solución de problemas, juicios, conducta, etc con idea de trazar respuestas adaptadas, proteger el propio bienestar y las relaciones sociales.
* Niveles: “poca R.E.”/”adecuada”/”excelente”.

2) Valoraciones de la formación

En una formación es primordial las valoraciones del alumnado por cuestiones pedagógicas y calidad metodológica. Por consiguiente se han tenido también en cuenta, con ánimo de sopesar el impacto de la formación desde una visión global del método

Para ello al finalizar la formación los alumnos realizaban, de manera anónima, un cuestionario con 9 ítems -valorados en escala Likert (siendo "1" la puntuación más baja y "10" la más alta)-, junto con un apartado de "observaciones"; el cuestionario es:

Valoración de la formación
1) Dominio de la materia por parte del docente
2) Claridad en la exposición de los temas
3) Se ha trabajado de forma práctica
4) Estructuración de los contenidos en cada sesión
5) Capacidad pedagógica del docente
6) Adecuación de las respuestas a las preguntas
7) Favorecer la participación y aprendizaje
8) Capacidad de motivación/alentar nuevos hábitos
9) ¿Recomendarías este curso?
10) Observaciones:

C. Procedimiento

La medición de la IE se efectuó en tres tiempos:

- **T1.-** Antes de la formación. (N=123)
- **T2.-** Inmediatamente después de la formación. (N=115). Existen "8 casos perdidos" personas que no completan las horas de la formación por motivos laborales.
- **T3.-** Después de un mes de finalizada la formación. (N=42). Existe una pérdida de personas debido a que éstas no hicieron entrega del TMMS-24 por causas desconocidas.

D. Diseño y análisis de los datos

Se realizan los siguientes análisis comparativo entre:

- T1-T2 Análisis del impacto inmediato a la formación.
- T1-T3 Análisis del alcance del método en el tiempo
- T2-T3 Análisis de la evolución y consistencia de las habilidades en IE del método en relación al efecto de maduración en los participantes.

IV. RESULTADOS

Antes de exponer los resultados, es conveniente saber qué es ser una persona con IE según criterios del TMMS-24 (IE percibida) junto a sus matices. El recorrido investigativo del TMMS-24 desvela un perfil diferencial entre sus tres habilidades. En concreto, las **Personas Emocionalmente Inteligentes (PEI)** presentan:

- **Atención Emocional(A.E):** nivel "adecuado" o "bajo"; nunca "excesiva A.E".
- **Claridad Emocional(C.E.):** nivel "adecuado" o "excelente".
- **Regulación Emocional(R.E):** nivel "adecuado" o "excelente"
(Extremera et al., 2005), (Salovey et al.,1999).

Bien, entramos ahora en algunos matices a la hora de sopesar qué es una persona PEI. La A.E. presenta mayor ambigüedad al relacionarse con las otras dos habilidades. Aunque es importante la adecuada identificación emocional para la adaptación al entorno y posterior regulación, fluidez en las interacciones sociales, etc., resulta más conveniente no entrar en un plano obsesivo, porque la A.E. dejaría de ser funcional.

En consecuencia una excesiva A.E. no es práctica, imposibilita elaborar un análisis y posterior afrontamiento equilibrado; igualmente acrecienta pensamientos desiderativos, rumiaciones, etc., incluso pueden existir tendencias depresivas, según Fernández-Abascal et al(2004). Lo ideal en la A.E. es tener unos niveles medios (adecuados) o más bien a la baja, aunque deben existir unos mínimos para que ésta sea funcional.

Respecto a las otras dos habilidades, existen autores como Fco. Pons que afirman que la C.E. "es una dimensión declarativa de la IE". Según Fernández-Abascal et al(2004) esta habilidad tiene una estrecha relación con la satisfacción con la vida, y con la auto-motivación A. J. Macías Fernández et al (2016).

Richard Roberts y otros en cambio apuestan por la R. E., anunciando aquél que "es una variable independiente y que incluso está ligada al rasgo de la personalidad: cordialidad-amabilidad". Otras investigaciones apuntan que las personas con altas puntuaciones en R.E. son menos propensas a deprimirse y regulan mejor su ansiedad.

En conclusión, **la C.E. y la R.E. tienen mayor relevancia y previsibilidad de que una persona sea PEI.** Claro está que es necesaria una adecuada A.E. pero no es indicador riguroso para detectar a personas con IE alta.

Realizadas las matizaciones, se pasa al análisis comparativo de las habilidades en función de los diferentes tiempos para valorar el impacto de la formación.

A. Evaluación del impacto de mejora del método sobre las tres habilidades emocionales.

El análisis de los resultados tras la implementación del método refleja una progresión de maduración positiva en las tres habilidades. Se utilizan tablas de contingencias cruzadas y análisis de porcentajes para la evaluación.

1) Atención Emocional (A.E.)

La línea evolutiva de esta habilidad reflejada en la “tabla 1” –en relación a los tres tiempos (T1, T2 y T3)- indica que las personas mejoran, ya que se van situando en su mayoría en niveles “adecuados” mayormente tras la formación (T2), y también en T3, aunque en menor medida. La “poca A.E” tiende a remontar en T3 pero con un índice más bajo que en T1. Como ya se comentó las Personas Emocionalmente Inteligentes (PEI) presentan la A.E. con niveles moderados o bajos, aspecto éste que se trabaja en la formación. El nivel “excesiva A.E” aunque tiene un incremento, éste hace referencia sólo a tres personas, recordar que la muestra en T3 baja. En consecuencia, el método produce mejora en esta habilidad, sobre todo después de la formación.

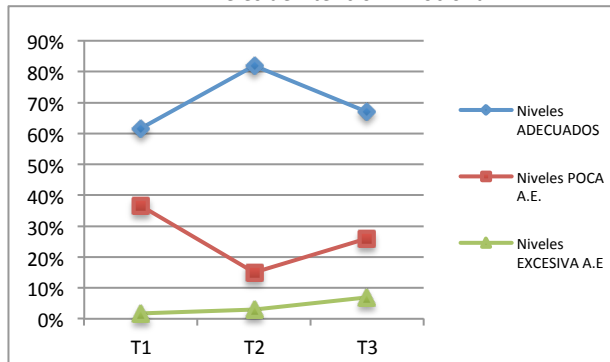
Tabla 1

Niveles/Tiempos		T1	T2	T3
A.E.	Excesiva atención	2%	3%	7%
	Adecuados	62%	82%	67%
	Poca atención	36%	15%	26%

En el siguiente “gráfico 1” se muestra de manera más clara la curva en el tiempo de los distintos niveles de la A.E. Existe una simetría entre los niveles “adecuados” y “poca atención”, es decir, cuando cambia un nivel lo hace el otro a la inversa.

Gráfico 1

Niveles de Atención Emocional



A continuación, se observa en la “tabla 2” la fluctuación de los distintos niveles de A.E. en relación a los diferentes tiempos.

Tabla 2



Las personas en “poca atención”, disminuyen justo después de la formación, algunas de ellas al límite del nivel “adecuado”. Una equilibrada A.E. evita rumiaciones, pensamientos desiderativos, etc. Aunque parece que hay personas que no mejoran, algunas siguen estando en niveles funcionales, ya que **una baja o moderada A.E. es favorecedora de una eficiente IE.**

Por otra parte son muy pocas las personas con “excesiva” A.E., si bien con un ligero incremento. Una explicación a esto sería que muchos participantes se inician en la tarea de la identificación emocional y andan calibrando cuánto es necesario para un buen funcionamiento. Si nos fijamos en la “tabla 2”, dicho nivel se nutre de personas de nivel “adecuado”.

El método trabaja para identificar las emociones en acontecimientos relevantes, y evitar así la “excesiva” A.E. Lo importante es que el nivel “adecuado” experimenta mejoría y, se mantiene en el tiempo. Indicador del impacto positivo de la formación y su perdurabilidad debido al efecto de maduración.

2) Claridad Emocional (C.E.)

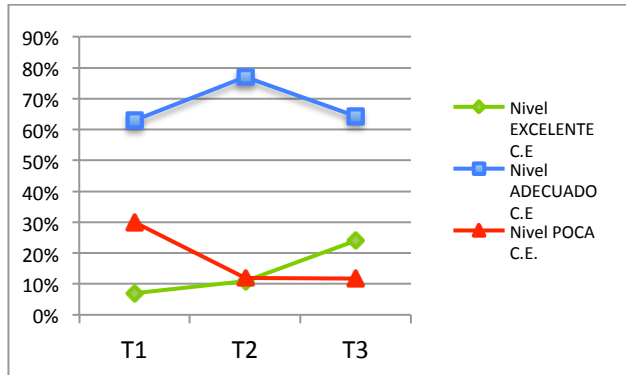
La línea evolutiva de esta habilidad tras la formación indica, según la “tabla 3”, un claro aumento de personas en niveles funcionales (“adecuados” y “excelentes”) y disminución del nivel no funcional “poca claridad”. **Gracias a la formación se origina el efecto de mejora de la C.E.** El método deja una impronta positiva ya que los resultados en T3 indican que la gran mayoría de personas han asimilado e interiorizado y mejorado la C.E. ¡Tan importante ésta para ser una Personas Emocionalmente Inteligente (PEI)!

Tabla 3

Niveles/Tiempo		T1	T2	T3
C.E.	Excelente	7%	11%	24%
	Adecuados	63%	77%	64,3%
	Poca claridad	30%	12%	11,7%

En el “gráfico 2” se observa la evolución positiva de la C.E.; los niveles funcionales (“adecuado y excelente”) aumentan considerablemente tras y después de la formación. Aunque en T3 disminuye el nivel “adecuado” lo hace porque muchas de esas personas progresan al nivel “excelente”, el cual se incrementa más de tres veces. Y la “poca claridad” cae a más de la mitad en T2 y T3.

Gráfico 2
Niveles de Claridad Emocional



Se genera pues un aprendizaje de esta habilidad que satisfactoriamente se mantiene en el tiempo producto de los conocimientos y técnicas aplicadas en la formación con una notable mejoría.

En la “tabla 4” se observa la fluctuación de los distintos niveles de la C.E. en relación a los diferentes tiempos.

Tabla 4

Claridad Emocional	T1	T2	T3
Excelente	7%	11%	24%
Adecuado	63%	77%	64,1%
Poca claridad	30%	12%	11,9%

La “poca claridad” disminuye a lo largo del tiempo de manera evidente. El nivel “excelente” tiene un recorrido inverso, y aumenta con un sorprendente progreso, más del doble de personas mejoran. En T2 se observa como el nivel “adecuado” se nutren sobre todo de personas que tenían inicialmente “poca claridad”, indicio de que el método funciona en el desarrollo de la C.E.

En resumen, existe una gran efectividad en el desarrollo de la C.E. por la gran mayoría de los participantes. Las personas que podían mejorar (nivel “poca claridad”) lo hacen en los siguientes porcentajes:

- * T1-T2: 67,6%
- * T1-T3: 78,6%
- * T2-T3: 40,0%

El hecho que continúe la mejoría en el periodo T2-T3, donde no hay contacto con los participantes, es indicador del hondo calado del método en la mejora de la C.E.

3) Regulación Emocional (R.E.)

La línea evolutiva de la R.E. tras y después de la formación muestra asimismo una notoria mejoría como se aprecia en la “tabla 5”. Un significativo porcentaje de personas con “poca R.E.” en T1, evolucionan positivamente tras la formación, pasando a nivel “adecuado”. Pasado un mes desde la finalización de la formación esas mismas personas se mantienen e incluso mejoran a nivel “excelente”.

Entre T1-T3 se origina un porcentaje de mejora relativa que cuadruplica las personas del nivel “excelente” de la R.E. El método, junto a la motivación y trabajo de los participantes, propició un efecto de maduración muy positivo en la R.E.

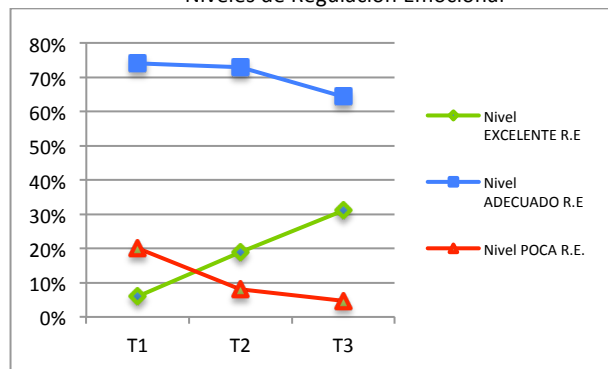
Tabla 5

Niveles/Tiempo		T1	T2	T3
R.E.	Excelente	6%	19%	31 %
	Adecuados	74%	73%	64,3%
	Poca regulación	20%	8%	4,7%

Al observar los niveles funcionales “adecuado y excelente” de la R.E., la tendencia evolutiva es claramente positiva, como se aprecia en el “gráfico 3”. Por consiguiente, existe un aprendizaje y notable mejoría de esta habilidad. Asimismo indica que tanto las técnicas como conocimientos que se aprenden se mantienen en el tiempo producto del efecto de maduración de la formación y gracias al hábito de los alumnos de trabajar sistemáticamente la R.E.

En el “gráfico 3” se observa la anunciada mejoría de la R.E. en los diferentes tiempos, y cómo la “poca regulación” decrece hasta casi desaparecer en T3.

Gráfico 3
Niveles de Regulación Emocional



En la “tabla 6” se analiza la fluctuación de los distintos niveles de la R.E., en relación a los diferentes tiempos .

Tabla 6

Regulación Emocional	T1		Regulación Emocional	T2		Regulación Emocional	T3
Excelente	6%	43%	57%	19%	44.5%	55.5%	31%
Adecuado	74%	78%	27%	73%	73%	64.3%	64.3%
Poca regulación	20%	8%	26%	8%	33%	67%	4.7%

El volumen de personas en nivel “adecuado” en T2 se mantienen respecto a T1, pero se trata de personas diferentes. Ocurre que existe un desarrollo del nivel “poca R.E” que pasan a “adecuados”, y éstos al nivel “excelente” en T2, quedando un porcentaje similar. En T3 sucede algo parecido, con el resultado positivo de que las personas maduran hacia niveles funcionales y decrece en consecuencia la “poca R.E”.

Estos indicadores corroboran la asimilación de casi todos los participantes sobre cómo regular las emociones, producto del efecto de maduración y el incipiente hábito de manejar las emociones desagradables y/o perniciosas.

En resumen, se puede afirmar con rotundidad y alegría que: existe una gran mejora de la R.E. gracias al método. Personas que podían mejorar (nivel “poca regulación”) lo hacen en los siguientes porcentajes:

- * T1-T2: 74%
- * T1-T3: 77,8%
- * T2-T3: 34%

A pesar de que no hay contacto con los participantes durante el periodo T2-T3 continúa emergiendo mejoría, indicador indiscutible del sello de progresión del método en las habilidades de Inteligencia Emocional.

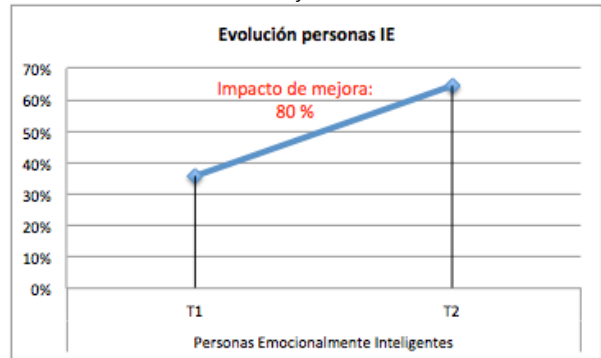
B. Crecimiento de Personas Emocionalmente Inteligentes (PEI) gracias al método.

Hasta ahora se ha analizado la evolución de las distintas habilidades por separado con muy buenos resultados como se ha visto, mas ¿cuántas personas pasan a ser Emocionalmente Inteligentes tras la formación?, ¿y un mes después? Veamos estas cuestiones de gran interés, y que van a ayudar a sopesar con mayor rigor la eficacia de este método en el desarrollo de habilidades socio-emocionales, y su principal misión: maduración de las personas para que sean Emocionalmente Inteligentes (explicado apdo. IV).

1) Impacto de mejora tras la formación T1-T2.

Inmediatamente después de la formación se produce una **mejora relativa del 80%**. En un inicio se parte de un 35,7% de PEI, y tras la formación pasan a ser 64,3%, tal y como se aprecia en el “gráfico 4”. Es decir, la formación tiene un gran impacto positivo en las personas que la reciben.

Gráfico 4

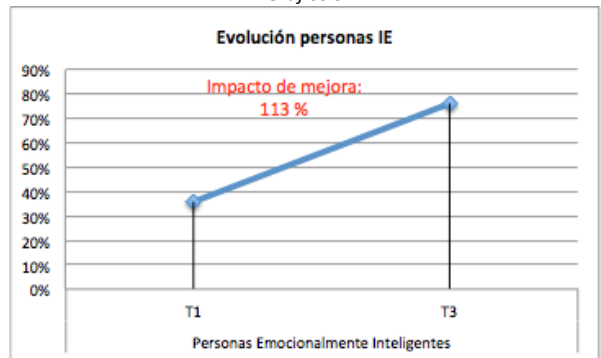


2) Impacto de mejora comparativa de la formación T1-T3.

¿Qué sucede transcurrido un mes después de la formación? Pasados esos treinta días **la mejora relativa se incrementa al 113%**. Es decir, **más del doble de los alumnos pasan a ser PEI**, excelente resultado. Esto indica claramente que gracias al efecto de maduración de la formación el alumnado ha consolidado e interiorizado técnicas y conocimientos sobre cómo gestionar eficazmente emociones propias y ajenas, percibir las y comprenderlas.

El “gráfico 5” muestra que al iniciar la formación existían un 35,7% de PEI y posteriormente en T3 se pasa al 76,2% de PEI, obteniéndose así unos resultados excelentes que consolidan el método.

Gráfico 5



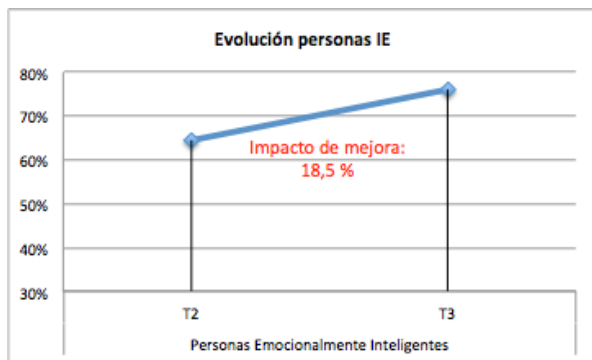
Esto nos indica que después de la formación las personas aun siguen “fermentando” el desarrollo de habilidades socio-emocionales.

3) Impacto tras un mes desde la formación T2-T3

A pesar de que entre el periodo T2 y T3 no existe contacto con el alumnado, éstos siguen mejorando, con un porcentaje de mejora relativa del 18,5%. Ello indica, lo que se venía anunciando, que la formación deja una impronta que germina a posteriori en habilidades socio-emocionales competentes .

En el “gráfico 6” se ve que en T2 había un 64,3% de PEI y posteriormente en T3 se incrementa al mencionado 76,2%

Gráfico 6



C. Valoraciones y opiniones del alumnado sobre el método.

Con afán de evaluar el método a través de quienes lo reciben, y como estímulo a la par de mejora, se pasó el cuestionario (10 items) al finalizar la última sesión de la formación a los 115 participantes.

Para medir el cómputo total de los resultados se ha realizado una media de los diferentes grupos que han recibido el método, con los siguientes resultados:

Valoración de la formación	
1) Dominio de la materia por parte del docente	9,4
2) Claridad en la exposición de los temas	9,3
3) Se ha trabajado de forma práctica	9,1
4) Estructuración de los contenidos en cada sesión	9,1
5) Capacidad pedagógica del docente	9,3
6) Adecuación de las respuestas a las preguntas	9,1
7) Favorecer la participación y aprendizaje	9,4
8) Capacidad de motivación/alentar nuevos hábitos	9,4
9) ¿Recomendarías este curso?	9,5

De manera clara las valoraciones cuantitativas de los nueve items se sitúan todos ellos en *excelente*, no hay pues cabida a la duda sobre la aceptación y buenas valoraciones del método por el total del alumnado.

Se exponen algunas reflexiones cualitativas de los alumnos: “Me ha parecido muy positivo el curso, tanto el contenido como la metodología. Gracias!”, “perfecto el dinamismo de las sesiones con tantas actividades prácticas!”, “un curso muy práctico para aplicar tanto al trabajo como a la vida privada. Muy satisfecha con lo aprendido y con el docente, Gracias!”, “acción formativa muy útil”, etc.

V. CONCLUSIONES

Si bien es cierto que para observar la validez e impacto del método que aquí se expone se trata de una “IE percibida”, autores como López, Acosta, García y Fumero (2006) revelan que existe una relación directa y positiva entre las dimensiones del TMMS-24 y un adecuado afrontamiento conductual y cognitivo. Igualmente, se ha demostrado en estudios que personas con altas puntuaciones en IE percibida (TMMS-24) son indicadores de poseer recursos personales que facilitan auto-eficacia y auto-valoración en el desempeño, junto con mayor salud mental y niveles altos de satisfacción laboral.

Saber expresar las emociones de manera eficaz, ser capaces de identificarlas y regularlas, son igualmente indicadores de una sana autoestima, Cabello, Fernández-Berrocal, Ruiz-Aranda y Extremera (2006). Elevados niveles de satisfacción vital vienen precedidos por una Claridad y Regulación emocional funcional. Existe además una asociación entre IE y rendimiento. En consecuencia, habilidades emocionales desarrolladas facilitan gestionar mejor situaciones complejas, y por lo tanto salvaguardar el bienestar personal con hábitos más saludables.

La IE se puede desarrollar y mejorar –aspecto éste que investigadores vienen anunciando en estudios-, tal y como se ha demostrado con el eficaz método que empleo para tal fin, con los beneficios que ello conlleva tanto para las personas como para las propias organizaciones.

Una formación se convierte en eficaz y relevante cuando hace una transferencia real de conocimiento y desarrolla habilidades para una posterior aplicación a la realidad.

Como se ha comprobado, **este método asegura una mejora relativa del 113% de Personas Emocionalmente Inteligentes (PEI)**, duplicándose el número, y con una progresión positiva a pesar del paso del tiempo. El método facilita de manera amable la consolidación de técnicas para

pasar a ser una PEI, mediante hábitos que se traducen en buenas prácticas. Desde este planteamiento tanto la **Claridad como la Regulación emocional han experimentado un gran impacto de mejora**, básicas para el manejo emocional, y de **gran relevancia para ser PEI**.

Las personas que beben del método aprenden capacidades emocionales, y además con excelente aceptación, como se ha demostrado con las valoraciones. Este método aviva e implica a las personas con la materia para que tomen en serio su propio desarrollo; efecto que manifiestan abiertamente cuando notan sus beneficios. En definitiva, se busca que la persona sea más dueña de sus emociones y practique desde su motivación el cómo gestionarlas. ¡Factible con el entrenamiento efectivo que propone el método!

Gracias al desarrollo de las habilidades en IE se mejora la calidad de vida y el área profesional. Utilizar adecuadamente la información emocional y ofrecer respuestas más adaptadas facilita por ej.: gestionar eficazmente conflictos internos inherentes al trabajo, y que esos conflictos no pasen a otros escalafones; saber lidiar mejor con los problemas personales, y centrar la energía en el desempeño con menos preocupaciones, tensiones, etc. Existen pues muchos “porqués” para apostar por la mejora en IE de personas y organizaciones; y otros tantos motivos que se irán descubriendo en futuras investigaciones.

Evidencias científicas apuestan más por este tipo de desarrollo en las organizaciones porque no sólo se obtienen mejores resultados sino que **los empleados presentan mayor satisfacción laboral, debido fundamentalmente a la Claridad y Regulación emocional**; y ambas con notorio incremento gracias a este método.

Los empleados “con mayor capacidad para reparar sus emociones negativas y mantener las positivas en el tiempo” *N. Extremera, A. Durán y L. Rey (2005)* puntúan más en vigor y energía hacia sus quehaceres, con mayor concentración y fluidez en el desempeño. Ello otorga mayor deseo por esforzarse y, algo fundamental para el desarrollo de la tarea y que ésta se repita: orgullo, sentimiento de pertenencia y aceptación dentro de la organización.

En la actualidad la gran difusión de la IE puede tener el coste de pervertir el concepto original o generar expectativas más allá de datos científicos o experiencias contrastables como la de este método. Por eso, uno de los propósitos de este artículo es otorgar mayor rigurosidad al método que utilizo -de gran aceptación por la comunidad científica- en el desarrollo de la IE, el cual presenta fiabilidad y sobre todo eficacia (doblando el número de PEI), con un claro impacto

positivo y avalado por las excelentes valoraciones de los alumnos.

La IE mejora el desempeño de personas y organizaciones (Turner y Lloyd-Walker, 2008 y otros); y este método facilita su desarrollo. Sus excelentes resultados lo consolidan, y lo convierten en apuesta certera. En consecuencia, este método pone a la mano de cualquiera cómo mejorarla, y sacar el máximo partido al potencial emocional.

VI. FUTURAS PROPUESTAS

Además de seguir en línea con las evaluaciones para continuar valorando el impacto del método y su fiabilidad, sería interesante combinar las mediciones de IE percibida con algún test de habilidad.

Para contactar con Joaquín Muñoz, autor del artículo:

joaquin@aionemotional.com

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Danvila del Valles, I y Sastre Castillo (2010). Inteligencia Emocional: una revisión de concepto y líneas de investigación. Cuadernos de Estudios Empresariales, vol. 20, pp 107-126
- Extremera, N; Durán, A. y Rey, L. (2005). Perceived emotional intelligence and its influence on vital satisfaction, subjective happiness and engagement in professionals who work with mentally retarded people. *Ansiedad y Estrés*, 11(1), 63-73.
- Extremera, N y Fdez-Berrocal, P. (2004). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional. Ventajas e inconvenientes con respecto a las medidas de auto-informe. *Boletín de Psicología*, No 80
- Extremera, N y Fdez-Berrocal, P. (2006) . La investigación de la inteligencia emocional en España. *Revista: Ansiedad y Estrés*, 12(2-3), pp. 139-153
- Ferrándiz, C.; Marín, F.; Gallud, L.; Ferrando, M.; López Pina, J. A. y Prieto, M. D. (2006). Validez de la escala de inteligencia emocional de Shutte en una muestra de estudiantes universitarios. *Ansiedad y Estrés* 12, 2-3, pp. 167-179.
- González-Vélez, J.L. (2010). Inteligencia emocional y motivación en el deporte. Tesis de psicología, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.
- Macías Fdez, A.J. , Gutiérrez-Castañeda C., Carmona, Fco. J., Crespillo, D. Mayo (2016) Relación de la

inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. Revista Atención Primaria Volume 48, Issue 5, pp. 301–307.

- Muñoz López, J. (2014). Sabiduría Emocional y Social. Ed. Bosch
- Ortega Navas, M^a del Carme. (2010) LA EDUCACIÓN EMOCIONAL Y SUS IMPLICACIONES EN LA SALUD Universidad Nacional de Educación a Distancia REOP. Vol. 21, No 2, 2o Cuatrimestre, pp. 462-470
- Pérez Pérez, N y Castejón, J. L. (2006) Relaciones entre la inteligencia emocional y el cociente intelectual con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. Revista Electrónica Motivación y Emoción, VOLUMEN: IX No 22
- Ramos Díaz, N.; Enriquez, H. y Recondo, O. (2012). Inteligencia Emocional Plena. Ed. Kairos

AGRADECIMIENTOS

Agradecer la colaboración desinteresada y de rigor de J. L. C. Bosch, y Silvia S. en la edición del artículo.