

CONFERENCIAS Y MESAS REDONDAS

II Congreso Internacional de Inteligencia Emocional y Bienestar



Zaragoza
21, 22, 23 y 24
de mayo de 2015

Comité Organizador

J. Antonio Planas (Presidente)
Jesús Prieto
Sylvia Oria
Conchita Casales
Marta Soro
María Torrecilla
María Rubio
Fernando Andino
Ana Navarro
Antonio Reloba
Clara Aladrén
Delia Sáez
Mónica González
Esther Iranzo
Jesús Ibáñez
Santi Hernández
Fermín Carrillo
Marta Gutiérrez
Toñy Morcillo
María González
Silvana Calamita
M^a Pilar Ortega
Consuelo Casas
Yurani Vanegas
Diana Fuior
Gemma Gasanz
Isabel Bueso
Ruth Serrano

Comité Científico

Santos Orejudo (Presidente)
Francisco Royo
Carlos Hué
Alejandra Cortés
Conchita Berruete
César Rodríguez
Lucía Aparicio
José Luis Soler
Raquel Noé
Norberto Cuartero
J. María Marco
Ana López
Eduardo Felipe
Óscar Díaz
M. Ángel Divi
Alfonso Royo
Gabriele Sofía
Aart Franken
Esperanza Cid
Carla S. Martin
Ana Rodriguez
Martha L. Gaeta
Rafael Bisquerra
Carlos Salavera
Elena Escolano
Pilar Teruel
Jacobo Cano
María Jesús Cardoso
José Martín-Albo
J. Javier Pedrosa
Jesús Laguna
Beatriz Marcos
Marta Torrente



RESÚMENES DE CONFERENCIAS Y MESAS REDONDAS

Viernes, 22 de mayo

Conferencia 1: Inteligencia emocional en tiempos difíciles

Pablo Fernández-Berrocal (Universidad de Málaga)

Presenta: Santos Orejudo Hernández (Universidad de Zaragoza)

Lugar: IberCaja Patio de la Infanta- Sala Aragón (planta 1)

Hora: 16,30-17,30

Conferencia 2: Neuroeducación

Francisco Mora Teruel (Universidad Complutense de Madrid y Universidad de Iowa, EEUU)

Presenta: Pilar Teruel Melero (Universidad de Zaragoza)

Lugar: IberCaja Patio de la Infanta- Sala Aragón (planta 1)

Hora: 17,30-18,30

Sábado, 23 de mayo

Mesa Redonda 1: Modelos teóricos en Inteligencia Emocional Revisión y aspectos críticos de la IE

Coordinador: **José Martín-Albo Lucas** (Universidad de Zaragoza)

Moderador: **Javier Vázquez** (Aragón Radio)

Participantes:

Pablo Fernández Berrocal (Director del Laboratorio de Emociones de la Universidad de Málaga)

Rafael Bisquerra (Director del Postgrado en Educación Emocional y Bienestar en la Universidad de Barcelona)

Juan Carlos Pérez-González (Fundador y Director de EDUEMO Lab, Laboratorio de Educación Emocional de la UNED)

Albert Alegre (Doctor en Desarrollo Humano en la East Stroudsburg University)

Lugar: IberCaja - Sala Aragón (planta 1)

Hora: 9:00 – 10:30

Conferencia 3: La educación emocional en los Estados Unidos

Albert Alegre (East Stroudsburg University)

Presenta: Carlos Hué (Departamento de Educación, Cultura y Deporte – Gobierno de Aragón)

Lugar: IberCaja Patio de la Infanta- Sala Aragón (planta 1)

HORA: 10:30- 11:45

Mesa Redonda 2: La I.E. en el ámbito de la empresa

Coordinador: **Juan Martínez de Salinas**

Moderadora: **Nerea Vadillo** (Universidad San Jorge, El Periódico de Aragón)

Ponentes:

Eduardo Jauregui (Co-fundador de la consultora de formación Humor Positivo)

Winni Schindler (Coach profesional especializado en psicología positiva)

Camino Cubría (Directora de RR.HH y Legal en Adidas)

Lugar: IberCaja Patio de la Infanta- Sala Rioja (planta -1)

Hora: 16:00- 17:30

Mesa Redonda 3: Neurociencia – Neuroeducación

Coordinador: **Colegio Juan de Lanuza**

Moderador: **Carlos Epatolero** (Aragón Radio)

Ponentes:

Gabriele Sofía (Universidad Montpellier 3)

Fátima Sánchez Santiago (Fundación Botín)

María Lopez Valdés (CEO BitBrain Technologies)

Marta Ligioiz (Universidad de Sevilla)

Lugar: IberCaja - Sala Aragón (planta 1)

Hora: 16:00- 17:30

Conferencia 4: Emotional competence and health relationships, pathways and interventions.

Moira Mikolajczak University of Louvain (Bélgica)

Presenta: Juan Carlos Pérez-González (UNED)

Lugar: IberCaja Patio de la Infanta- Sala Aragón (planta 1)

Hora: 17,30-18,30

Domingo, 24 de mayo

Mesa Redonda 4: Salud y emociones: Mindfulness y Terapias corporales

Coordinador: **José Javier Pedrosa**

Moderador: **Joaquín Carbonell** (El Periódico de Aragón)

Juan Luis Pintiel (Director en DKV Seguros)

Venerable Lama Sönam Wangchuk (Monje del Monasterio Budista Dag Shang Kagyu, Panillo -Huesca-)

Javier García Campayo (Director del Master de Mindfulness en la Universidad de Zaragoza) Participantes:

Lugar: IberCaja Patio de la Infanta- Sala Aragón (planta 1)

Hora: 10:30 – 12:30

Conferencia 5: Comunicación Positiva. Comunicar para ser y hacer felices

José Antonio Muñiz, Universidad Loyola Andalucía

Presenta: **Oscar Díaz** (Universidad San Jorge)

Lugar: IberCaja Patio de la Infanta- Sala Aragón (planta 1)

Hora: 13,30-14,30

CONFERENCIAS

Inteligencia Emocional en tiempos difíciles

Pablo Fernández Berrocal

Catedrático de Psicología

Universidad de Málaga

La Inteligencia Emocional se concibe como un conjunto de habilidades, tanto básicas como complejas, dirigidas a “unificar las emociones y el razonamiento”, esto es, usar las emociones para facilitar el razonamiento y los procesos de pensamiento, y usar nuestro razonamiento para pensar de forma inteligente acerca de nuestras emociones (Mayer y Salovey, 1997).

En concreto, la IE se define como una habilidad mental que incluye “la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud; la capacidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para entender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997, p.10). De esta definición se extraen los componentes principales de la IE, cuatro ramas diferentes que se relacionan de forma jerárquica.

En esta conferencia nos centraremos en cómo nuestra capacidad para comprender emocionalmente a los demás y regular nuestras emociones de forma eficaz puede ayudarnos a afrontar momentos de crisis tanto colectivos como personales.

Neuroeducación

Francisco Mora Teruel

Doctor en Neurociencia y Catedrático de Fisiología Humana

Universidad Complutense de Madrid y Universidad de Iowa (EE.UU)

El interés social por conocer y crear puentes de entendimiento entre la Neurociencia y la Educación ha ido aumentando de forma acelerada en los últimos años. Esto lo vemos reflejado en el interés de muchos profesionales por esta relación cerebro-enseñanza, tanto que hoy se habla de la necesidad de que los profesores lleven estos nuevos conocimientos a su enseñanza en las escuelas de Infantil, Primaria y Secundaria.

La Neurociencia Cognitiva ya nos indica, a través del estudio de la actividad de las diferentes áreas del cerebro, que solo puede ser verdaderamente aprendido aquello que llama la atención y genera emoción. Aquello que es diferente y sobresale de la monotonía. Y la Neuroeducación, basándose en los datos que aporta la investigación científica, analiza cómo interactúa el cerebro con el medio que le rodea en su vertiente específica de la enseñanza y el aprendizaje.

En esta conferencia, nos centraremos en la importancia de la emoción y la empatía, de la curiosidad, de los mecanismos de atención... También, de esos otros ingredientes tan importantes a la hora de innovar y de mejorar la enseñanza y la educación.

La educación emocional en los Estados Unidos

Albert Alegre

East Stroudsburg University

La educación en los Estados Unidos cubre 56 millones de estudiantes que atienden 80.000 escuelas, la gran mayoría públicas, que están agrupadas en 15,000 distritos escolares correspondientes a 50 estados. La educación es competencia de los estados que establecen sus propios estándares de aprendizaje. Dentro de los límites que establecen estos estándares, los distritos son autónomos para tomar todo tipo de decisiones educativas. Los distritos son financiados por los municipios. Resultando en enormes diferencias en la financiación de las escuelas públicas.

La educación americana se enfrenta a importantes retos: Por un lado, cada vez hay una mayor diversidad cultural, étnica, y lingüística de los alumnos, y por otro lado, hay crecientes disparidades económicas en la sociedad americana. Además, los estudiantes americanos obtienen resultados decepcionantes en los exámenes PISA (Número 26 en matemáticas, Número 17 en Lectura, Número 21 en ciencias).

A estos problemas de tipo social y académico se unen otros de carácter emocional: Entre el 15% y el 22% de los niños americanos experimentan problemas de tipo social, emocional, y de salud mental que requieren tratamiento. Del 25% al 30% sufren problemas de adaptación a la escuela. El 16.9% de los alumnos de secundaria han contemplado seriamente suicidarse. A ello se une que la participación de las madres a la fuerza de trabajo ha crecido desde el 10% en 1950 al más de 80% en el 2013, y cada vez más niños crecen en hogares sin la presencia de un padre varón. Por lo que un número creciente de niños y adolescentes se encuentran en casa solos durante largas horas. Todo ello muestran la necesidad de una educación emocional

Esta necesidad recibe una respuesta desigual a lo largo y ancho del país con diferentes iniciativas públicas y privadas. En el terreno de las iniciativas públicas, el 90% de los estados han aprobado estándares para el SEL a nivel de parvulario. Pero a nivel de escuela primaria y secundaria, sólo tres estados han adoptado estándares de SEL estructurados con niveles de desarrollo definidos por edad. Illinois, Kansas, y Pennsylvania. Algunos otros estados han empezado el proceso de desarrollar estándares de SEL para educación primaria. Es el caso de Idaho y Washington.

A parte de los Estados, Los distritos escolares dedican enormes recursos a formación del profesorado. Es un mercado abierto donde los distritos contratan formación, y las universidades, empresas, y otros organismos ofrecen formación. Como consecuencia, el 59% de las escuelas en los EEUU tienen algún tipo de curriculum social y emocional.

En el campo de la iniciativa privada destaca la organización CASEL y una serie de programas de educación socio-emocional. Entre ellos los más importantes son el programa PATHS (Promoting Alternative Thinking Strategies) y el programa CDI (Collaborating Districts Initiative).

Se han realizado tres meta-estudios a gran escala para analizar los beneficios de la educación emocional. Entre los tres incluyen 317 estudios y 324,303 niños. Los resultados de los programas de SEL, de acuerdo con estos tres estudios, son ampliamente positivos. Pero a pesar de los avances, la educación socio-emocional aún debe superar enormes retos en el futuro.

Emotional competence and health relationships, pathways and interventions

Moira Mikolajczak

University of Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgium

Although everyone experiences emotions, people markedly differ in the extent to which they identify, express, understand, regulate and use their own and others' emotions. The concept of "emotional intelligence" (EI) (also called "emotional competence" (EC)) has been proposed to account for this idea. An impressive body of evidence indicates that the level of EI has a significant impact on psychological, social and work adjustment. In this presentation, we will focus on the impact of EI on health and discuss the biological and behavioral mechanisms that are responsible for this effect. We will conclude by presenting the training we have developed to increase emotional intelligence and its effects on psychological, somatic and social adjustment.

Comunicación Positiva: comunicar para ser y hacernos felices

José Antonio Muñiz

Universidad Loyola Andalucía

La felicidad no es un don que de repente nos cae del cielo. La felicidad es algo que se construye, día a día, siendo dicha construcción responsabilidad de todos y cada uno de nosotros. Y de entre las mejores herramientas de las que se dotó el ser humano para ello, nos dimos la comunicación.

Cuando hablamos de comunicación positiva, lo que estamos haciendo es transportar la melodía de la Psicología Positiva (recordemos: aquella que pone el foco en la felicidad y el crecimiento humano) al campo de la comunicación, extensa y variada partitura en la que se va interpretando nuestra vida diaria. Es decir, se trata sencillamente de aquella comunicación que, al margen de las funciones u objetivos concretos para los que se establezca, ayuda además a fomentar el bienestar y la felicidad auténtica de aquellos que participan de ella.

Y esto puede (o debe) ocurrir en los tres escenarios en los que la comunicación humana está presente en la cotidianeidad de cualquiera de nosotros. El primero de esos escenarios es la comunicación social o mediática, escenario formado por los medios tradicionales de comunicación masiva y también, cada vez con más fuerza, Internet y toda la realidad digital.

El segundo escenario de la comunicación humana lo forman las relaciones interpersonales. Ya sea en el seno de una empresa u organización, o en las escuelas, en una familia, una pareja... la comunicación tendrá siempre un rol clave en la articulación de todo tipo de relación. Es fácil inferir, por tanto, que cuanto más positiva sea nuestra comunicación con las personas que nos rodean, más positivas serán nuestras relaciones con ellas, y por tanto, más felices nuestras vidas.

Pero hay un tercer y último territorio donde la comunicación positiva juega un papel determinante en nuestra felicidad, y también para la de quien nos rodea. Si decimos que la comunicación con los demás es crucial, ¿cuánto no será asimismo de decisiva aquella comunicación que mantenemos con nosotros mismos? Ese diálogo interior, esa intracomunicación, todo aquello que nos decimos cuando estamos solos, o es también comunicación positiva o no seremos capaces de cimentar ni un solo pilar de nuestra felicidad.

MESAS REDONDAS

Mesa Redonda 1: Modelos teóricos en Inteligencia Emocional. Revisión y aspectos críticos de la IE

La educación en los Estados Unidos cubre 56 millones de estudiantes que atienden 80.000 escuelas, la gran mayoría públicas, que están agrupadas en 15,000 distritos escolares correspondientes a 50 estados. La educación es competencia de los estados que establecen sus propios estándares de aprendizaje. Dentro de los límites que establecen estos estándares, los distritos son autónomos para tomar todo tipo de decisiones educativas. Los distritos son financiados por los municipios. Resultando en enormes diferencias en la financiación de las escuelas públicas.

La educación americana se enfrenta a importantes retos: Por un lado, cada vez hay una mayor diversidad cultural, étnica, y lingüística de los alumnos, y por otro lado, hay crecientes disparidades económicas en la sociedad americana. Además, los estudiantes americanos obtienen resultados decepcionantes en los exámenes PISA (Número 26 en matemáticas, Número 17 en Lectura, Número 21 en ciencias).

A estos problemas de tipo social y académico se unen otros de carácter emocional: Entre el 15% y el 22% de los niños americanos experimentan problemas de tipo social, emocional, y de salud mental que requieren tratamiento. Del 25% al 30% sufren problemas de adaptación a la escuela. El 16.9% de los alumnos de secundaria han contemplado seriamente suicidarse. A ello se une que la participación de las madres a la fuerza de trabajo ha crecido desde el 10% en 1950 al más de 80% en el 2013, y cada vez más niños crecen en hogares sin la presencia de un padre varón. Por lo que un número creciente de niños y adolescentes se encuentran en casa solos durante largas horas. Todo ello muestran la necesidad de una educación emocional

Esta necesidad recibe una respuesta desigual a lo largo y ancho del país con diferentes iniciativas públicas y privadas. En el terreno de las iniciativas públicas, el 90% de los estados han aprobado estándares para el SEL a nivel de parvulario. Pero a nivel de escuela primaria y secundaria, sólo tres estados han adoptado estándares de SEL estructurados con niveles de desarrollo definidos por edad. Illinois, Kansas, y Pennsylvania. Algunos otros estados han empezado el proceso de desarrollar estándares de SEL para educación primaria. Es el caso de Idaho y Washington.

A parte de los Estados, Los distritos escolares dedican enormes recursos a formación del profesorado. Es un mercado abierto donde los distritos contratan formación, y las universidades, empresas, y otros organismos ofrecen formación. Como consecuencia, el 59% de las escuelas en los EEUU tienen algún tipo de currículum social y emocional.

En el campo de la iniciativa privada destaca la organización CASEL y una serie de programas de educación socio-emocional. Entre ellos los más importantes son el programa PATHS (Promoting Alternative Thinking Strategies) y el programa CDI (Collaborating Districts Initiative).

Se han realizado tres meta-estudios a gran escala para analizar los beneficios de la educación emocional. Entre los tres incluyen 317 estudios y 324,303 niños. Los resultados de los programas de SEL, de acuerdo con estos tres estudios, son ampliamente positivos.

Pero a pesar de los avances, la educación socio-emocional aún debe superar enormes retos en el futuro.

Mesa Redonda 2: La I.E. en el ámbito de la empresa

Introducción para la Mesa Redonda “La I.E. en el ámbito de la empresa”

Winni Schindler

Vivimos en una sociedad cada vez más competitiva, exigente y acelerada, y este modo de vida no sólo provoca temor e incertidumbre, sino que aumenta considerablemente la presión a la que se ven expuestas muchas personas. Como consecuencia, manejar situaciones de estrés, mantener la motivación, creer en nuestras capacidades y – en resumen – alcanzar un mínimo grado de felicidad, se ha convertido en un reto cada vez más difícil.

La pregunta es: ¿Existen recetas para alcanzar ese nivel de felicidad al que todos aspiramos? La respuesta es: ¡Sí!

Para abordar con fundamento esta cuestión, conviene primero recordar un dato importante: Salvo por interrupciones puntuales (un problema de salud, un año sabático o una breve etapa en situación de desempleo) trabajamos desde los 23 hasta los 65 años, una media de 8 horas al día y cerca de 1.800 horas al año. El trabajo es una parte importantísima de nuestra vida, y sin embargo muchos lo consideran un mal necesario, cuando no directamente un castigo. Para alcanzar un nivel saludable de bienestar, debemos erradicar esta creencia y darnos cuenta que es perfectamente factible trabajar y ser feliz al mismo tiempo.

Muchas personas consideran que una felicidad más completa sólo existe en la imaginación de idealistas. Estas opiniones se escuchan sobre todo en el ámbito laboral, donde la consigna tradicional de los jefes ha sido “déjate de tonterías, que aquí venimos a trabajar”, mientras que los subordinados opinan “qué chorradas, si lo que les interesa a los de arriba es el dinero, y no el bienestar de los empleados”. Todos estamos de acuerdo en que la prioridad de cualquier empresa son los resultados y la cifra de negocios, porque si una organización no genera beneficios, su supervivencia está en peligro; pero este objetivo no está reñido con el bienestar de las personas, sino todo lo contrario: un buen ambiente de trabajo, respeto y confianza no sólo nos ayuda a ser más felices y a sentirnos más realizados, sino que además mejora nuestro rendimiento y productividad y, en definitiva, aumenta los resultados de la compañía.

Pero no nos equivoquemos: si queremos subir nuestro estado de ánimo y además estar mejor preparados ante situaciones adversas, debemos pararnos todos - desde los gerentes y directores, hasta los jóvenes en prácticas - a pensar y tomar medidas. Está claro que requiere esfuerzo, valor y voluntad, tal vez incluso un cambio de nuestra actitud, pero muchas veces la solución está en nuestras manos.

¿Cómo se consigue un buen ambiente de trabajo, respeto y confianza? Existen muchas recetas y una bibliografía amplísima sobre cómo gestionar con éxito una empresa. En mi opinión, son dos los ámbitos que más y mejor pueden contribuir a alcanzar un mayor nivel de felicidad, sin perjudicar (todo lo contrario) los resultados económicos de la organización: La inteligencia emocional y, en términos más amplios, la psicología positiva. La inteligencia emocional es la capacidad de identificar, evaluar y controlar nuestras propias emociones y para comprender y manejar mejor las emociones o motivaciones de

los demás, mientras que la psicología positiva investiga y contrasta científicamente áreas como el optimismo, las emociones, la resiliencia, la esperanza, la motivación, el bienestar o las fortalezas personales.

Alta diversión: los beneficios del humor en el trabajo

Eduardo Jáuregui

Solemos considerar el trabajo, por su naturaleza, una actividad pesada, gris, formal y sacrificada –el polo opuesto de la diversión. Sin embargo, en las últimas décadas ha surgido un movimiento empresarial que está demostrando con resultados financieros algo que la ciencia ya estaba constatando en el laboratorio: que el sentido del humor proporciona importantes beneficios a los individuos y las organizaciones que saben emplearlo y canalizarlo.

El humor, empleado con inteligencia, reduce el estrés, suaviza las tensiones interpersonales, motiva al personal, amplifica las comunicaciones, atrae y retiene a los mejores recursos humanos y clientes, estimula la creatividad y crea un ambiente de trabajo más ameno y agradable. En definitiva, no sólo es posible combinar el humor y el trabajo, sino que se trata de una combinación ideal.

Empresas importantes como Google animan a su empleados a divertirse en el trabajo, y ponen a su disposición recursos y eventos para fomentar la risa y las emociones positivas. En casos como la línea Southwest Airlines, van aun más lejos y permiten a sus empleados que bromeen con los clientes. Sin llegar a estos extremos, hay cientos de organizaciones, directivos y profesionales que reconocen el valor del sentido del humor, y que lo aplican diariamente para superar los pequeños y grandes contratiempos, para animar una reunión maratoniana o para animar a un cliente a comprar.

No se trata, necesariamente, de hacer sesiones de risoterapia, de llenar la oficina de juguetes, ni de permitir que el personal pueda surfear (en la web o en el mar) cuando le apetezca –aunque hay empresas que también han hecho esto. La clave más bien es conseguir que el trabajo en sí sea divertido, que las relaciones del equipo humano tengan chispa, que el proyecto empresarial se viva con la emoción de una aventura lúdica, y no con el drama de una tragedia griega. Porque la mitad de la vida se nos va en el trabajo, y la vida, como decía Oscar Wilde, es demasiado importante como para tomársela en serio.

Buenas prácticas en Adidas dirigidas a promover la felicidad y el bienestar de los colaboradores

Camino Cubría de Miguel

Todo ser humano tiene unas necesidades de orden emocional tales como la felicidad, el bienestar integral, el goce de la cultura...

Para alcanzar la salud emocional una de las emociones clave en la que adidas nos centramos es la FELICIDAD, ya que incrementa la actividad en un centro nervioso que

inhibe los sentimientos negativos y favorece el incremento de energía disponible para tareas más importantes, a la vez que disminuye los pensamientos inquietantes.

Nuestro objetivo es la salud integral de la empresa y de los trabajadores como condición necesaria para aumentar la productividad y el bienestar. Por ello, dentro de las medidas que Adidas promueve para los empleados, quiero compartir con vosotros algunas de ellas:

- Lo primero, generamos un ambiente de trabajo abierto, divertido, cercano, basado en la confianza en los empleados, con un plan de comunicación interna que facilita el reconocimiento a los empleados, la comunicación bidireccional a través de una intranet corporativa, reuniones trimestrales de todos los empleados de oficinas con el Director General para conocer la estrategia, objetivos, consecución de resultados, campañas...
- En segundo lugar, promovemos la conciliación de la vida laboral y familiar a través de la flexibilidad horaria o la jornada reducida y continua de 7 horas durante el primer año de maternidad/paternidad sin merma de salario. En las encuestas de compromiso de la empresa, la valoración de los empleados sobre la conciliación es valorada de forma muy positiva por el 78% de los empleados.
- Desde hace muchos años organizamos la “Semana de la Prevención” en todos nuestros centros de trabajo. En 2013 nos adherimos a la Declaración de Luxemburgo y nos hemos comprometido a reforzar la salud en el trabajo bajo el eslogan “Gente sana en empresas sanas”, identificando 4 pilares claves: alimentación, descanso, buen humor y ejercicio.
- Tenemos un programa “Sports in Company” para promover nuestros valores como la pasión por el deporte, comportarnos profesionalmente como atletas, el trabajo en equipo o el desarrollo de las relaciones entre empleados.
- Fomentamos el auto aprendizaje, la formación a través de la gamificación, el desarrollo a través de experiencias, participación en proyectos, rotaciones de puestos de trabajo, formaciones impartidas por expertos empleados de la compañía que nos permiten desarrollar la curiosidad y la autoconfianza de los empleados.
- Tenemos un programa de RSC para propiciar la participación voluntaria de los empleados en acciones sociales, fomentando la cooperación.
- Contamos con un Plan específico de Diversidad para integrar las distintas generaciones, la promoción de mujeres a puestos directivos, la inserción de personas discapacitadas.

Todas estas medidas tendentes a promover la felicidad de nuestros colaboradores favorecen el bienestar personal y por consiguiente, la salud de nuestros empleados. Nuestros ratios de absentismo y rotación son muy bajos lo que nos indica el buen ambiente de trabajo en la empresa. Estamos muy orgullosos de contar con el 78% de los empleados (incluyendo personal de oficinas, de tiendas y del Almacén) comprometidos con la Compañía, de acuerdo con las dos últimas encuestas de Clima Laboral organizadas en Adidas por una Consultora externa.

Para finalizar, en Adidas creemos en que disfrutar trabajando en un entorno saludable son las claves del éxito de una organización.

Mesa Redonda 3: Neurociencia – Neuroeducación

Teatro, neurociencia y educación

Teatro, neuroscienze e educazione

Gabriele Sofia

Universidad Montpellier 3

Es conocido desde hace tiempo que la actividad teatral es un poderoso medio para el desarrollo y la educación de niños y adultos. Gracias al teatro, los seres humanos pueden gozar de bienestar físico, emocional y cognitivo. Hoy en día, las nuevas perspectivas de la neurociencia contribuyen a que entendamos cómo la actividad teatral modifica y potencia algunas facultades cognitivas del individuo.

Com'è ormai noto da lungo tempo, l'attività teatrale è un potente mezzo di sviluppo e di educazione del bambino e dell'adulto. Il teatro permette infatti all'essere umani di esercitare allo stesso tempo le capacità fisiche, emotive e cognitive. Le nuove prospettive delle neuroscienze ci aiutano oggi a capire in maniera dettagliata in che modo l'attività teatrale modifica e potenzia alcune facoltà cognitive dell'individuo.

Artes, emociones y creatividad: un enfoque innovador

Fátima Sánchez Santiago

Fundación Botín

Hay dos aspectos clave en el desarrollo del ser humano que a veces dejamos olvidados, o en manos del azar, en lugar de contribuir explícita y conscientemente a su conocimiento y gestión: la capacidad de emocionarse y la de crear.

Pero... ¿qué nos mueve a ser más creativos? ¿Qué nos ayuda a mirar y pensar las cosas de forma diferente? Sin duda se necesitan actitud, conocimientos y habilidades de pensamiento para poder crear algo, pero son las emociones las que pueden facilitar o entorpecer el proceso; razón y emoción van de la mano.

La Fundación Botín, en colaboración con la Universidad de Yale, está llevando a cabo una investigación para estudiar el papel de la emoción en el proceso creativo y plantear cómo se puede, de forma concreta, desarrollar la creatividad a través de las artes y de las emociones que éstas generan.

Por tanto, “artes, emociones y creatividad” son los ingredientes de un modelo innovador que será puesto en práctica en el Centro Botín de Santander, con el objetivo de desarrollar la creatividad a través de las artes a cualquier edad.

Mesa Redonda 4: Salud y emociones: Mindfulness y Terapias corporales

Salud y emociones

Juan Luis Pintiel

Una parte importante de la vida de las personas discurre en el puesto de trabajo. Cuidar a cada persona en función de su individualidad es un reto en las empresas de hoy en día. Crear un clima de reconocimiento del trabajo, agradecer los detalles, premiar los esfuerzos hace que las personas tengan una actitud diferente hacia sí mismos y hacia su entorno. Emociones positivas como la alegría, el orgullo, la empatía, el sentido de pertenencia o implicación, la solidaridad o el sentido de la ética y la honestidad nos mueven a que las personas crezcamos en nuestro bienestar y auto estima y además deseemos en ser parte activa de un cambio en igual medida en nuestro entorno, provocando un ambiente saludable tanto físico como psicológico

Inteligencia emocional en el budismo

Venerable Lama Sönam Wangchuk

Centro budista vajrayana

Panillo – Huesca

Inteligencia es toda habilidad aprendida o innata que sirve para resolver problemas y conflictos. Se califica como *emocional* cuando esa habilidad intuitiva y bienintencionada se utiliza para detectar y resolver conflictos emocionales utilizando emociones de sesgo positivo. Esta descripción podría ser suscrita sin reservas por cualquier practicante budista.

En el ámbito del budismo, se utiliza una terminología distinta; en lugar de *inteligencia emocional*, se hablaría de *sabiduría* o *compasión consciente*, pues se distingue entre *emoción* y *consciencia*, por un lado, y entre *inteligencia* y *sabiduría* o *amor*, por otro.

Emoción en el ámbito del budismo es todo movimiento mental irreprimible y de emergencia instantánea más o menos consciente, pero siempre mecánico, impulsivo o reactivo, que está orientado directa o indirectamente a la búsqueda exclusiva de la satisfacción y afirmación egoísta. Como la emoción surge de la inconsciencia, se considera que es ignorancia. Las emociones se alientan socialmente, pero todos los conflictos son emocionales y, para el budismo, *todas* las emociones, en tanto que mecánicas y fuera de control, generan conflictos personales o sociales a corto o largo plazo.

Por otro lado, la *consciencia* es la clave para romper el ciclo emocional, pues se puede cultivar para neutralizar la inconsciencia y llevar a la sabiduría. La ausencia de emociones perturbadoras tiene como resultado espontáneo la felicidad, un estado mental no emocional, que es natural o inmanente en todos, permanente y dinámico a la vez, comúnmente velado en mayor o menor grado, al que solo se puede llegar por medio del

incremento de la consciencia y que se caracteriza por su visión penetrante y su inmensa empatía y sensibilidad con los seres y con su estado emocional de sufrimiento palpable o latente. Es decir, la felicidad genera amor y este, la sabiduría. La sabiduría comparte con la mera inteligencia la lucidez, pero es más despierta e imparcial y, además, es dichosa, cálida, espontánea e inmediata y no utilitarista ni sesgada.

Hay una ecuación ley de la economía universal: *El bien propio es función directa e inseparable del bien ajeno. La búsqueda del bien ajeno es la única causa de felicidad verdadera. La búsqueda exclusiva del bien propio es la raíz de todo tipo de sufrimiento.* La solución a todos los problemas emocionales propios y ajenos radica en el incremento de la sabiduría por medio del cultivo de la consciencia. La sabiduría es la base generadora del amor que hará que compartamos la pasión («com-pasión») del sufrimiento emocional ajeno y que busquemos y encontremos los medios y acciones adecuados a ese sufrimiento en beneficio de los demás sin excepciones ni condiciones. Además, con la sabiduría del amor, las emociones y sus conflictos ni siquiera tienen por qué ser temidos; pueden transformarse, incluso, en fuente de amor y sabiduría.

El futuro de mindfulness

Javier García Campayo

Mesa redonda: SALUD Y EMOCIONES

Mindfulness constituye una de las psicoterapias de tercera generación que más se ha extendido en el mundo en los últimos años. Los trabajos de investigación sobre su eficacia y características es una de las áreas de las neurociencias que más está creciendo recientemente. Pese al prestigio y al amplio uso de mindfulness en la clínica, la educación, el deporte y la salud, aún existen retos importantes que mindfulness debe asumir en los próximos años.

Algunos de los más importantes son los siguientes:

a) A nivel de salud:

- Confirmar que mindfulness es significativamente más eficaz y coste-efectiva que otras psicoterapias en las enfermedades médicas y psicológicas.
- Demostrar la eficacia de mindfulness para aumentar el bienestar psicológico en la población sana

b) En el entorno educativo:

- Demostrar que esta técnica es aceptable por profesores y alumnos y cambia el ambiente de las aulas.
- Confirmar su eficacia en el incremento de la atención y el rendimiento escolar así como en la regulación de las emociones en niños y adolescentes.

c) A nivel empresarial: confirmar que su uso en las instituciones mejora el funcionamiento de los trabajadores y el clima de las industrias.

Por último, pero en absoluto menos importante, uno de los mayores desafíos es como incluir los aspectos éticos y el desarrollo de los valores en la práctica y enseñanza habitual de mindfulness.

Mindfulness para la regulación de las emociones

La psicología define las emociones como un amplio rango de fenómenos que incluye: 1.- Sentimientos, 2.-Pensamientos, 3.- Cambios fisiológicos y correlatos corporales y 4.- Tendencia a actuar. Pese a que existen estos cuatro elementos, el fenómeno más visible, y que más claramente identificamos, es el sentimiento.

De los varios fenómenos mentales que analizamos en *mindfulness* (sensaciones, pensamientos y emociones), sin duda las emociones constituyen el fenómeno mental que más nos atrapa, con el que más nos identificamos. Y por eso es el último que se trabaja en *mindfulness*. Las emociones se caracterizan, frente a los otros elementos mentales, porque: 1.- Poseen un significado personal (ya que se estructuran en base a la imagen que tenemos de nosotros mismos, de nuestro yo); y 2.- Surgen en el contexto relacional (la mayoría se producen por lo que otros dicen o piensan de nosotros o por lo que nosotros pensamos que piensan o sienten los demás de nosotros mismos). Debemos tener en cuenta que las emociones son sistemas de autoorganización que tienden a auto-perpetuarse, por lo que el desarrollo de emociones positivas y la disminución de las negativas es el inicio de un ciclo que se autoalimenta.

Estrictamente hablando, los sucesos de la vida son estímulos ambiguos, ya que pueden interpretarse de forma positiva o negativa. A través de la autorreflexión, las personas se dan cuenta de que su vida está repleta de incertidumbres sobre ellos mismos, sus relaciones interpersonales y su futuro en la vida. La incertidumbre produce estrés y sensación de pérdida de control, por lo que una forma de mitigarlo es dar un sentido a nuestras experiencias para reducir la incertidumbre.

Mindfulness permitiría reducir el estrés asociado a las emociones mediante una evaluación metacognitiva sin prejuicios y atenta de la percepción, la cognición y la emoción, sin influencia del pasado y sin preocupación por el futuro. Todos estos fenómenos son los que analizaremos en esta mesa.

CIIEB 2015
CONGRESO INTERNACIONAL DE INTELIGENCIA
EMOCIONAL Y BIENESTAR

**II Congreso Internacional de Inteligencia
Emocional y Bienestar**



Zaragoza
21, 22, 23 y 24
de mayo de 2015

WWW.CONGRESOINTELIGENCIAEMOCIONAL.COM