

* Institute of Emotions

Bioneuroemoción[®] en la empresa

Desarrolla una empresa consciente y potencia las capacidades de todos los empleados para encarar las dificultades laborales y mejorar la competitividad.

Dirigido a: empleados, líderes y organizaciones.

Curso 100% online

Introducción	01. Institute of Emotions	4
	02. Institute of Emotions at Work	6
	03. Nuestra Metodología: Bioneuroemoción®	8

Curso	04. Curso online: salud emocional para empresas	11
	05. ¿Cómo medimos el impacto del curso en la empresa?	20
	06. Resultados	32

Contacto	07. ¿Alguna pregunta?	34
----------	-----------------------	----

La consciencia es la nueva inteligencia

Hábitos, creencias y antiguos condicionamientos nos hacen pasar situaciones de estrés emocional que afectan a nuestras vidas. Salir de esta inercia no depende tanto de nuestro nivel intelectual, sino de nuestro nivel de consciencia.

Enseñamos por todo el mundo a desarrollar una mente más consciente a través de una comprensión profunda de nuestra manera de percibir el mundo.



Institute of Emotions, fundado por Enric Corbera Institute, nace con el propósito de ser un referente en el desarrollo de la consciencia a través de un método propio que hemos llamado Bioneuroemoción®.

Centramos nuestros esfuerzos en conocer los elementos emocionales que condicionan nuestra calidad de vida y ofrecer respuestas más eficaces con las que superar nuestras limitaciones en diferentes ámbitos de desarrollo:

- En la empresa
- En el deporte
- En la educación

Contamos con un equipo especializado en I+D que se centra en estudiar los últimos avances científicos, filosóficos y humanistas, relacionados con la gestión de las emociones, con la finalidad de mejorar y actualizar la eficacia de nuestro método Bioneuroemoción®.

Hemos formado a más de 22.000 personas en todo el mundo.

Más de 7.500 personas han asistido a nuestras conferencias durante el año 2018.

Más de 1.200.000 siguen nuestras redes sociales.

Tenemos presencia en más 38 ciudades en todo el mundo.

Contamos con un equipo multidisciplinar con más de 50 profesionales.

Un proyecto destinado a crear
empresas más conscientes tanto
en su visión interior como exterior.

*02

¿Quién no ha repetido el mismo tipo de roles en cada puesto de trabajo? ¿Cuántas veces discutimos por lo mismo con responsables y compañeros o compañeras?

El éxito de una empresa no solo es cuestión de la responsabilidad operativa que tienen sus empleados/as. Hay otro tipo de responsabilidad, la emocional, que tiene igual o más importancia que la primera, tanto en el ámbito personal como profesional.

Las personas capaces de responsabilizarse de sus estados emocionales y de solucionar los problemas del día a día son mucho más productivas que aquellas que concentran la gestión solo en las habilidades técnicas e intelectuales.

Cuestiones como: mantener la calma en momentos de estrés, manejar los conflictos, los tiempos o saber gestionar los momentos de incertidumbre, son habilidades que no provienen de la inteligencia racional, sino de la emocional.

La Bioneuroemoción® es un método centrado en lograr una mente más consciente a través de una comprensión profunda de nuestra manera de percibir el mundo.



Cuando hablamos de tener una comprensión más profunda de nuestra manera de percibir, nos referimos a hacernos responsables de nuestras interpretaciones, conocer nuestro contexto y desaprender todos aquellos automatismos que condicionan nuestra vida.

Las técnicas utilizadas en Bioneuroemoción® van dirigidas para que las personas puedan modificar la percepción que tienen de sus situaciones, tomando conciencia de la información que poseen a nivel inconsciente.

En síntesis, el actual método se desarrolla en las siguientes cuatro fases:



Análisis

Identificar una situación de estrés, conducta desadaptativa o bloqueo emocional.



Compresión

Profundizar en el significado y las causas inconscientes asociadas al conflicto.



Aprendizaje

Reconocer los aspectos que están influyendo o favoreciendo en dichas experiencias.



Aplicación

Ampliar los recursos y aprender a utilizarlos para potenciar el bienestar emocional.

La Bioneuroemoción® aplicada a la empresa propicia un desarrollo en el nivel de conciencia de todas las personas de la organización.

Todo ello se asocia con una mayor satisfacción, así como con un aumento de la salud emocional y el bienestar global, además de potenciar el rendimiento y la competitividad empresarial.

Un método probado empíricamente, contrastado por más de 22.000 personas alrededor del mundo y avalado por diferentes centros universitarios.



Curso online

Salud emocional para empresas

Duración: 2 meses

4 horas semanales

Flexibilidad total de horario

100% online

Curso accesible desde
cualquier dispositivo

*04

¿A quién va dirigido este curso?

Empresas donde:

- Se registran altos niveles de absentismo y rotación laboral.
- Se producen constantes choques con la autoridad.
- Se utilizan estilos de comunicación pasivo-agresivos.
- La falta de empatía dificulta la resolución de conflictos.
- Existen problemáticas cuando se trabaja en equipo con personas de diferentes opiniones y convicciones.
- Se presentan problemas de salud derivados del estrés, la desmotivación o el desgaste emocional.
- Quieren mejorar el rendimiento y el bienestar de la organización y sus empleados/as.

¿Qué aprendizaje ofrece esta formación?

Este curso online está pensado para ayudar a cualquier persona que trabaje en una organización a gestionar las dificultades que surgen tanto en el trabajo, como en su vida personal. Mejorando de esta manera el bienestar de los empleados/as, aumentando la productividad y el valor competitivo de las organizaciones.

Metodología de estudio

- Se trata de una formación personalizada donde cada empleado/a podrá gestionar de modo autónomo su propio aprendizaje, según su ritmo e interés, acompañado por un profesional en Bioneuroemoción®.
- Se facilitará a cada persona una aplicación multimedia que le permitirá realizar un seguimiento diario de la puesta en práctica y la evolución del proceso de enseñanza/aprendizaje.

- Tendrá a su disposición todos los materiales de las distintas unidades temáticas y múltiples recursos para aprender y aplicar la metodología (lecturas, videos, foros de discusión, etc) así como espacios de interacción y aprendizaje colaborativo.
- El curso permite organizar libremente el tiempo dedicado al aprendizaje, ajustándose a las necesidades personales.

Contenidos del curso

Bloque 01 Estrategias de gestión emocional y del estrés.

Bloque 02 Descubriendo tu potencial:
creencias y motivación emocional.

Bloque 03 Oportunidades de aprendizaje
y transformación emocional.

Bloque 04 La familia y la empresa: roles repetidos.

Bloque 1

Estrategias de gestión emocional del estrés

La autoconciencia es la capacidad de reconocer los propios estados internos, el primer paso para cambiar comportamientos limitantes y mejorar la gestión emocional.

En este bloque de contenidos se aprenderá a identificar situaciones activadoras del estrés y su afrontamiento para aprender de ellas.

Objetivos del Bloque 1

A partir de la capacitación los colaboradores podrán:
Identificar emociones y conductas limitantes repetitivas, enfocando cada experiencia con nuevas soluciones adaptativas.

Objetivos específicos y competencias a desarrollar

- **Detectar** estímulos estresores implementando estrategias de gestión emocional.
- **Aprender** a concebir el estrés como algo necesario y positivo en el crecimiento personal.
- **Asumir** la propia responsabilidad de los conflictos interpersonales.
- **Desarrollar** la flexibilidad en la gestión de soluciones.
- **Adquirir** autoconciencia de los factores personales que favorecen la permanencia del estrés.

Datos que obtendremos

- Tipología de las situaciones que generan estrés o suponen habitualmente una dificultad dentro del equipo.
- Cómo reaccionan emocional y conductualmente los integrantes de la organización ante dichas situaciones.
- Errores comunicativos que suelen realizar las personas que conforman la empresa.

Bloque 2

Descubriendo tu potencial: creencias y motivación emocional

La motivación y el potencial de los empleados/as es uno de los factores principales que llevan al éxito a cualquier proyecto. Es por ello que identificar y saber gestionar adecuadamente las causas que pueden generar situaciones de estancamiento y recesión, se convierte en el elemento clave de cualquier organización.

Este bloque de contenidos se enfoca en las creencias que limitan las capacidades personales, para poder transformarlas en elementos potenciadores, flexibles y adaptativos.

Objetivos del Bloque 2

A partir de la capacitación los colaboradores podrán:
Incrementar el nivel de reflexión autocrítica y la autoindagación a través del cuestionamiento de valores y creencias.

Objetivos específicos y competencias a desarrollar

- Impulsar la autoestima y la confianza personal.
- Aumentar la transparencia y honestidad, reconociendo las propias habilidades y limitaciones.
- Mejorar la conexión emocional con el resto de integrantes de la empresa.
- Identificar y cambiar las creencias que condicionan el autoconcepto.
- Identificar recursos y creencias potenciadoras.

Datos que obtendremos

- Tipología de creencias identitarias que limitan la autoestima de los integrantes de la empresa.
- Tendencias de comportamientos que bloquean e impiden el desarrollo: exceso de perfeccionismo o control, inclinación a la culpabilidad/victimismo, incapacidad para apoyarse en los demás y propensión a sobrevalorar lo que piensan otras personas.

Bloque 3

Oportunidades de aprendizaje y transformación emocional

En el ámbito laboral, se producen muchas dificultades en las que se realizan juicios entre compañeros/as por situaciones concretas, acciones que se llevan a cabo o que no se realizan y deberían, según los principios y valores de cada individuo.

Estos juicios son formas de proyectar los estados emocionales y la base para el autoconocimiento. La habilidad de comprenderlos e identificarlos, permite aceptar de manera consciente la propia responsabilidad en la experiencia vivida.

Objetivos del Bloque 3

A partir de la capacitación los colaboradores podrán:
Mejorar la estabilidad emocional y la capacidad para resolver conflictos de manera flexible y positiva, promoviendo las relaciones saludables entre compañeros/as.

Objetivos específicos y competencias a desarrollar

- Reducir las necesidades y expectativas hacia los demás aumentando la propia autonomía.
- Incrementar la seguridad y la resiliencia a través de la gestión emocional de factores internos.
- Incorporar el hábito de cuestionar la percepción como una interpretación particular.
- Mejorar la empatía y el positivismo.
- Transformar situaciones disruptivas en oportunidades para el crecimiento y el desarrollo individual.

Datos que obtendremos

- Tendencias de respuesta habitual que el equipo humano manifiesta ante una situación de estrés determinada. Ante situaciones de estrés, las personas pueden reaccionar de tres formas: Parálisis, evitación y confrontación.
- Nivel de empatía.
- Actitudes y comportamientos que no se permiten ejercer y/o no reconocen como propios.

Bloque 4

La familia y la empresa: roles repetidos

La empresa representa una “familia simbólica”. Inconscientemente, asociamos ciertas personas de nuestro entorno laboral con algunos miembros de nuestra familia; repitiendo de ese modo en el trabajo, una representación de los conflictos vividos con nuestros padres, abuelos, hermanos o parejas.

Identificar y reconocer los patrones comportamentales aprendidos en la familia permite comprender los bloqueos que condicionan el entorno laboral.

Objetivos del Bloque 4

A partir de la capacitación los colaboradores podrán:
Comprender la influencia que ejerce el sistema familiar sobre la forma de relacionarse en el entorno laboral, permitiendo la realización de cambios significativos.

Objetivos específicos y competencias a desarrollar

- Reconocer y gestionar las reacciones emocionales en el trabajo como proyecciones de experiencias pasadas, reduciendo así los conflictos y favoreciendo su resolución.
- Aumentar el nivel de implicación del modelo proactivo sobre el reactivo.
- Utilizar las situaciones de dificultad como oportunidades de autoconocimiento.
- Comunicar de una manera asertiva desde la responsabilidad personal.
- Generar un vínculo saludable con uno mismo/a y con el entorno.

Datos que obtendremos

- Características de los vínculos familiares proyectados en los conflictos laborales.
- Comportamientos compensatorios que ejercen en el entorno laboral debido al estrés personal y familiar.

¿Cómo medimos el impacto del curso en la empresa?

La finalidad de la Bioneuroemoción[®] aplicada a la empresa es acompañarla a desarrollar personas con alto nivel de conciencia capaces de tomar mejores decisiones.

*05

Este proceso se fundamenta en dos fases:

Fase 1

Medimos el impacto del curso en la empresa, mediante el análisis empírico de cuestionarios que miden el bienestar psicosocial de la organización antes y después de la intervención.

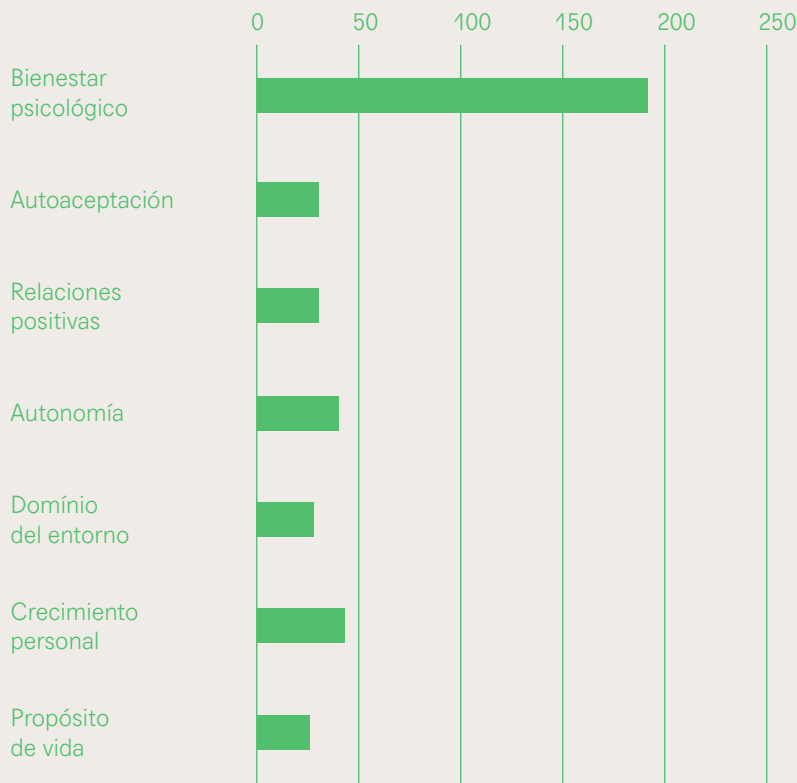
Fase 2

Se analizan datos obtenidos en la formación de competencias emocionales y reacción al estrés.

Fase 1

A través de cuestionarios específicos, se recopila información de todo el personal. A continuación, nombramos cada uno de los instrumentos y su finalidad.

1. Escala de Bienestar Psicológico (PWBS)

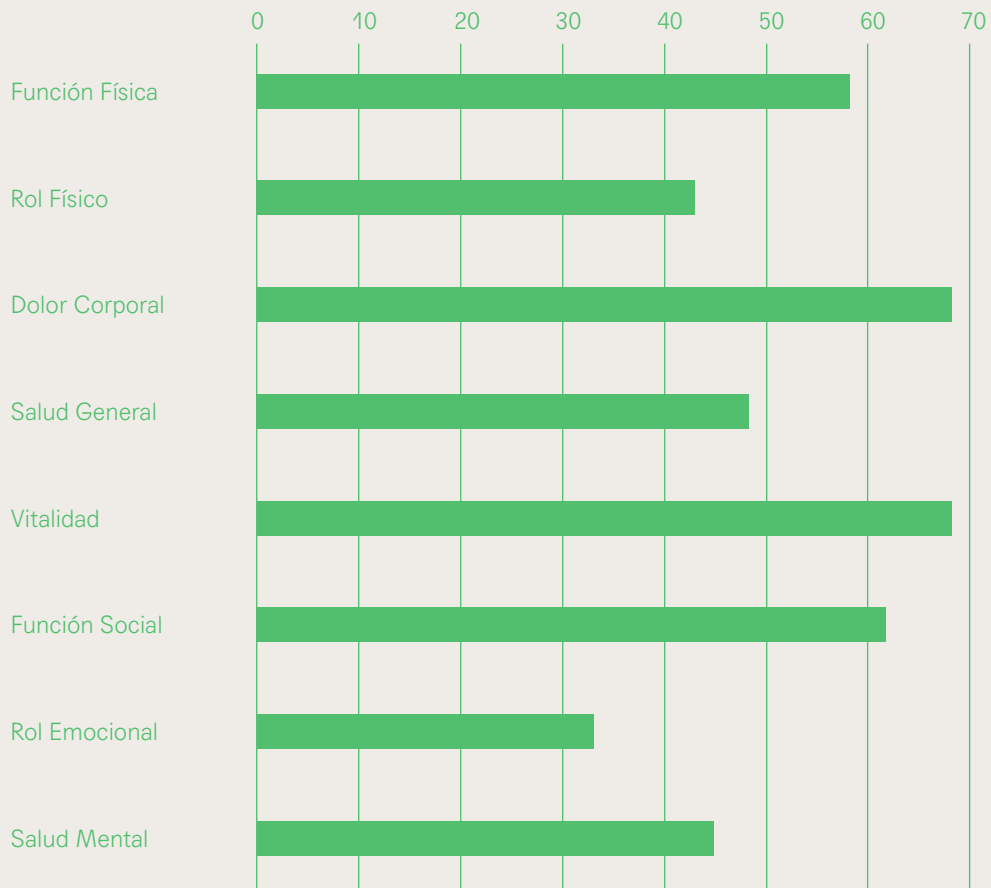


Ejemplo gráfico

La Escala de Bienestar Psicológico (PWBS) es una de las escalas más utilizadas para evaluar el nivel de bienestar psicológico.

La versión que utilizamos en nuestro estudio es una adaptación validada al español (Díaz, Rodríguez-Carvajal, Blanco, Moreno-Jiménez, Gallardo, Valle y van Dierendonck, 2006) de la versión sugerida por van Dierendonck (2004) de las escalas de bienestar psicológico propuestas por Carol Ryff (1989). La versión de Díaz y colaboradores (2006) se compone de 39 preguntas divididas en seis subescalas: Autoaceptación, Relaciones Positivas con los otros, Autonomía, Dominio del Entorno, Propósito en la vida y Crecimiento Personal. Las diferencias serán representadas gráficamente e interpretadas por nuestro equipo.

2. Cuestionario de Salud

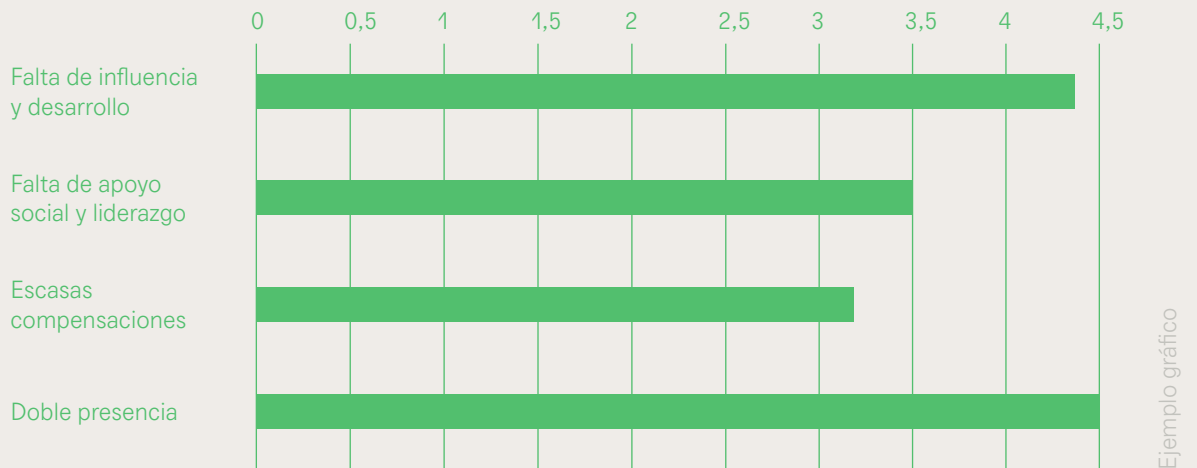


Ejemplo gráfico

Este cuestionario nos facilita la evaluación de la calidad de vida, siendo reconocido como uno de los instrumentos estandarizados más habituales en la práctica clínica y en el entorno de investigación.

Utilizamos la versión validada y adaptada para España (Alonso, 1998). La escala se compone de 36 preguntas que evalúan ocho conceptos de salud: 1) Función física: limitaciones en las actividades físicas debido a problemas de salud; 2) Función social: limitaciones en actividades sociales debido a problemas físicos o emocionales; 3) Rol físico: limitaciones en las actividades de roles habituales debido a problemas de salud física; 4) Dolor corporal; 5) Salud mental general: angustia psicológica y bienestar; 6) Rol emocional: limitaciones en las actividades de roles habituales debido a problemas emocionales; 7) Vitalidad: energía y fatiga; y 8) Salud general: percepciones generales de salud. Las diferencias serán representadas gráficamente e interpretadas por nuestro equipo.

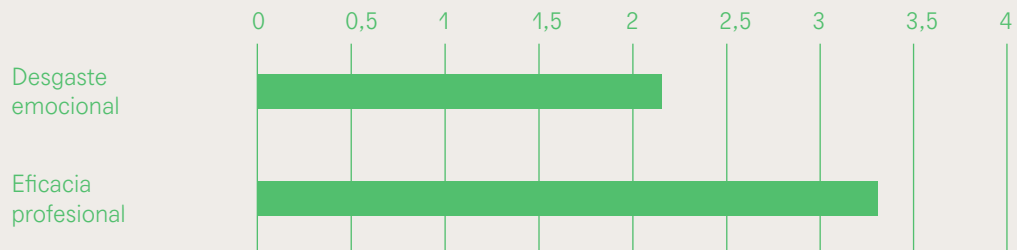
3. Riesgo Psicosocial Laboral (ISTAS21-COPSOQ)



Este cuestionario sirve para identificar aquellas condiciones derivadas de la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud, a las que técnicamente denominamos «riesgos psicosociales».

Los resultados sirven para conocer la situación en la que se encuentran los empleados en su contexto laboral. El instrumento utilizado es la versión reducida de 29 ítems que evalúa las siguientes escalas: 1) Falta de influencia y de desarrollo; 2) Falta de apoyo y calidad de liderazgo; 3) Escasas compensaciones; y 4) Doble presencia. Las diferencias serán representadas gráficamente e interpretadas por nuestro equipo.

4. Síndrome de Burnout (MBI - GS)



Ejemplo gráfico

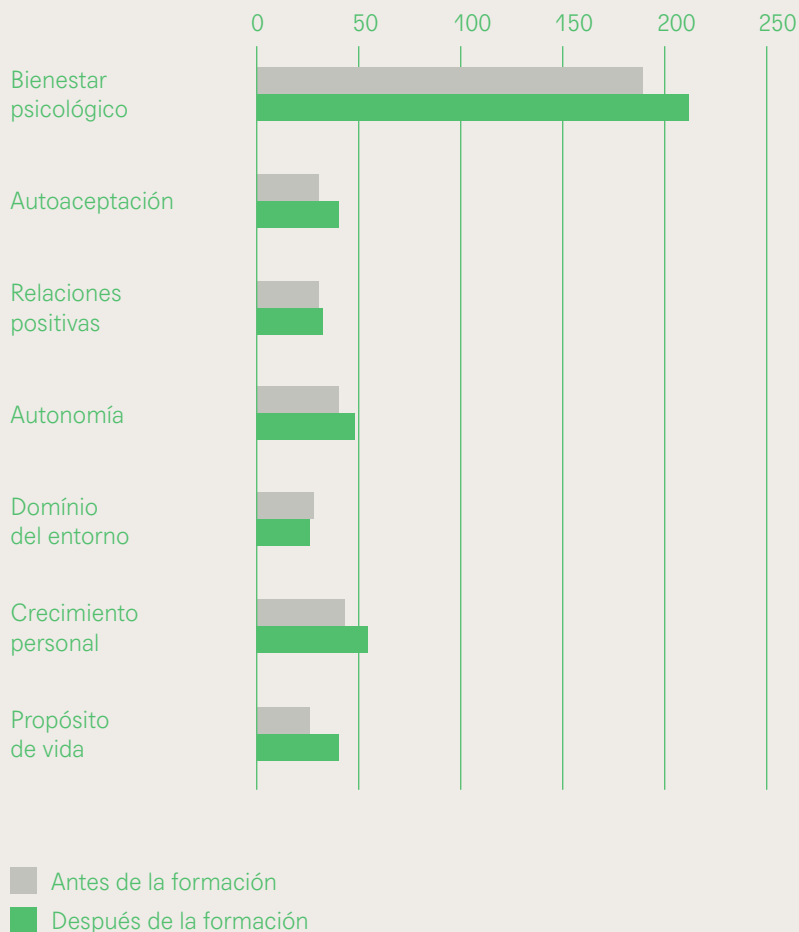
Este cuestionario evalúa la subjetividad del trabajador de percibir un apoyo significativo que permite el desempeño eficaz de sus funciones; evalúa las escalas de Desgaste emocional y Eficacia profesional.

Las diferencias serán representadas gráficamente e interpretadas por nuestro equipo. El síndrome del burnout laboral es una condición de estrés prolongado e insidioso que se deriva de condiciones del individuo y del contexto organizacional de la empresa.

Fase 2

Una vez concluida la formación, se administran nuevamente todos los cuestionarios elaborados en la FASE 1 para medir objetivamente el margen de mejora de las mismas variables y los resultados de la intervención.

1. Escala de Bienestar Psicológico (PWBS)



2. Competencias emocionales y reacción al estrés

En este apartado, incluimos los resultados de la evaluación e intervención llevada a cabo sobre el desempeño de las competencias emocionales de los trabajadores. Las competencias se manifiestan por medio de las acciones o tareas que realiza el individuo en una situación o contexto determinado; cada actividad incluida en la formación puntúa una competencia emocional determinada.

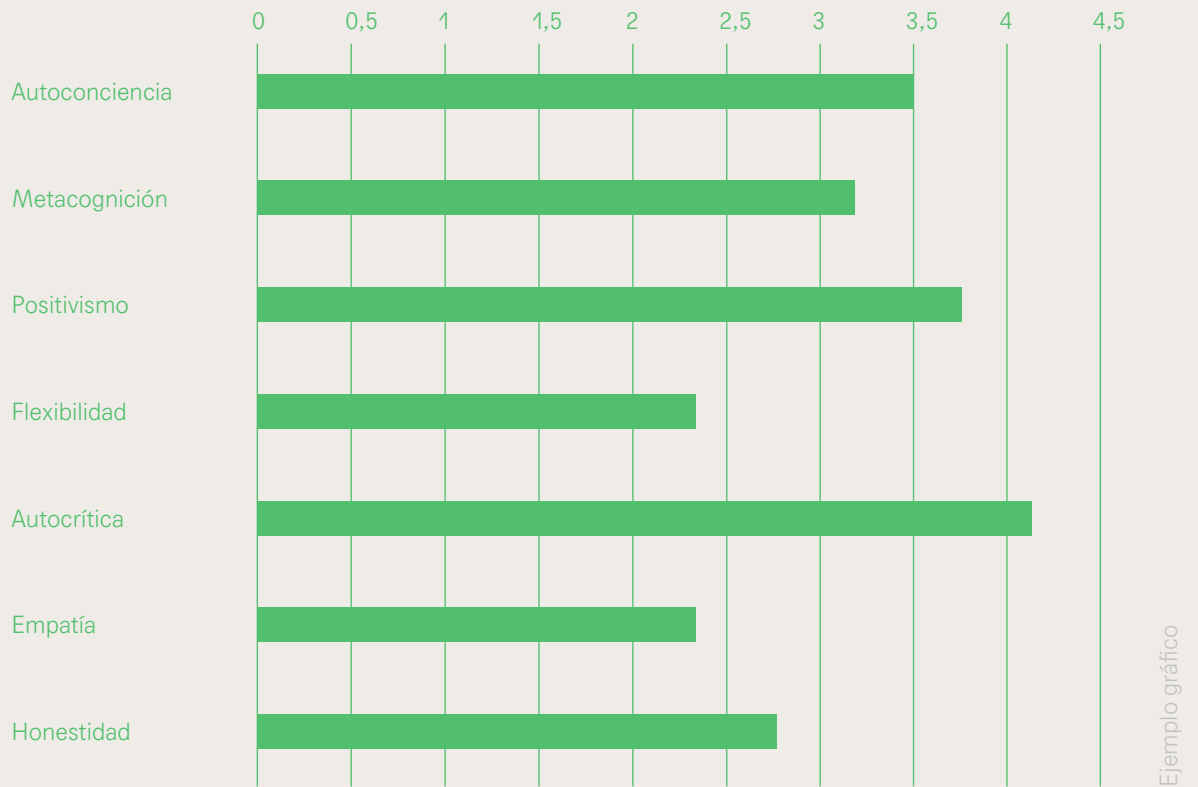
Las puntuaciones responderán a los siguientes criterios de evaluación:

1. Incapacidad de manejar la competencia.
2. Reconoce en cierta medida la competencia.
3. Gestión limitada de dicha competencia.
4. Buena gestión de la competencia.
5. Excelente aplicación de la competencia.

Esta concepción de las competencias permite relacionarlas y diferenciarlas en tanto que se traducen en desempeños observables. Cuando la empresa es consciente del estado de las competencias emocionales de su grupo humano, entonces es capaz de incidir en ellas de forma proactiva y consciente.

A continuación, definimos resumidamente las competencias que serán puntuadas e interpretadas por nuestro equipo:

Competencias emocionales



Autoconciencia: nos referimos a la capacidad de reconocer nuestros propios estados internos. La autoconciencia es el primer paso para cambiar nuestro comportamiento y poder mejorarlo.

Metacognición: Implica la capacidad de la persona de entender la manera en que piensa, siente y actúa. La metacognición nos permite mejorar la autogestión y el autocontrol de nuestros procesos internos.

Positivismo: Mantener una actitud positiva aumenta la productividad al generar un buen ambiente de trabajo. Con una mentalidad positiva se logra enfrentar los problemas de la mejor manera para obtener buenos resultados.

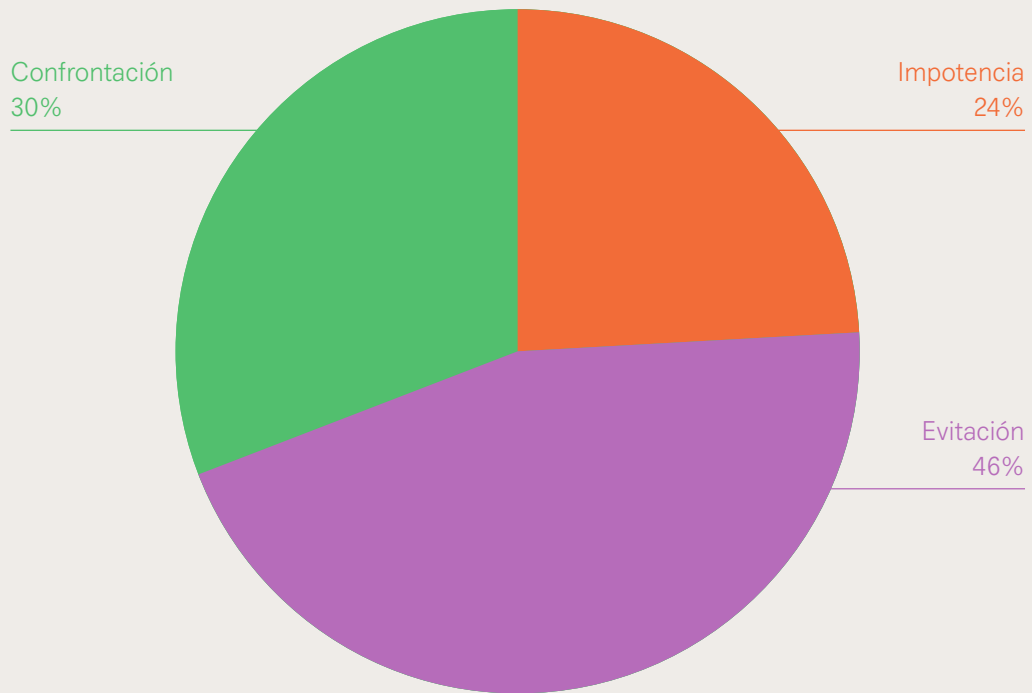
Flexibilidad: hace referencia a la capacidad de adaptarse a los cambios, así como a la capacidad de adaptarse a nuevos entornos. Ser capaz de ver las cosas de una forma distinta facilita la adaptación al cambio.

Autocrítica: está relacionada con la capacidad de reconocer los errores cometidos y, por lo tanto, la capacidad de evolucionar y aprender de ellos.

Empatía: está muy vinculada con la comprensión, con entender por qué otra persona actúa de la forma en que lo hace. Facilita la resolución de conflictos, predispone a ayudar a los demás y a ser más respetuoso.

Honestidad: es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo.

Reacción al estrés



Ejemplo gráfico

Si bien las competencias emocionales están en constante funcionamiento, cobran especial relevancia en los momentos en los que la persona está bajo presión, en estrés o en situaciones de conflicto interpersonal. Solamente en los momentos de dificultad se puede valorar eficientemente de qué manera el individuo pone en marcha sus capacidades.

Por esta razón, una de las finalidades del diagnóstico emocional es identificar cuáles son los estímulos que habitualmente desencadenan un ambiente estresante y conflictivo en la empresa. A éstos los llamaremos «estresores ambientales», los cuales serán agrupados por categorías y, posteriormente, serán ponderados en función de su frecuencia de aparición. Todo ello permitirá conocer qué tipo de situaciones afectan emocionalmente a la empresa y qué recursos se pueden implementar para favorecer su resolución.

Por otro lado, se añadirá el análisis de la categoría «reacción al estrés» para referirnos a la respuesta habitual que el equipo humano manifiesta ante una situación de estrés determinada. Ante situaciones de estrés, las personas pueden reaccionar de tres formas, las cuales serán ponderadas en función de su porcentaje de aparición:

Parálisis: el individuo se queda inmóvil ante lo que sucede, es incapaz de responder de ninguna forma en el momento en el que sucede el impacto emocional. La persona no sabe qué decir ni tampoco qué hacer.

Evitación: el individuo intenta evadirse o escaparse de la situación que está ocurriendo. Las estrategias que puede utilizar pueden ir desde salir corriendo, a provocar un cambio de tema o pedir a otra persona que actúe de una determinada manera.

Confrontación: el individuo responde proactivamente ante lo que está sucediendo. Es capaz de responder, actuar y movilizarse cuando la situación conflictiva se produce.

*06

Al finalizar la formación, con los datos de ambas Fases, la dirección de la empresa obtendrá un diagnóstico de la situación emocional de la empresa, para conocer la influencia del curso sobre el bienestar y la productividad de la organización.

Se realizará un informe individualizado, acompañado de gráficos. que va a permitir a la directiva conocer: hábitos emocionales, tendencias de comportamiento y creencias limitantes de su equipo, entre otros muchos factores. Un punto de inflexión para mantener y seguir mejorando el nivel de la organización.

El objetivo es conocer en qué medida han mejorado las variables estudiadas y crear un plan personalizado para aumentar la productividad y el valor competitivo de la empresa a través de la mejora de las competencias emocionales de los empleados/as.

Ejemplo:

Conflictos identificados

Hablar con mi responsable me paraliza

No soy capaz de pedir ayuda a mis compañeros

Me molesta cuando tengo que integrar un Equipo de Trabajo

No tolero cuando mi compañero se pone de mal humor

Me afecta cuando mi responsable delega tareas tuyas en mí

Soluciones a desarrollar

Fortalecer la autoconfianza

Comunicación asertiva

Mejorar el trabajo en Equipo y la colaboración

Fortalecer las habilidades de la empatía

Promover la autogestión en establecer los límites personales

¿Alguna pregunta?

34

Institute of Emotions es un proyecto desarrollado por Enric Corbera Institute.

Institute of Emotions

Llámanos

+34 935 222 500

Visítanos

instituteemotions.com

Escríbenos

info@instituteemotions.com

Enric Corbera Institute

Llámanos

+34 935 222 500

Visítanos

enriccorberainstitute.com

Escríbenos

info@enriccorberainstitute.com