

## PROGRAMAS FORMATIVOS 2008

### PREVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

- Supervisión para equipos de trabajadoras familiares
- El humor como estrategia de autocuidado y prevención del estrés en el trabajo
- Estrés laboral y síndrome del “quemado” en la enseñanza
- Prevención y afrontamiento individual del acoso psicológico en el trabajo
- Estrategias Organizacionales para la Prevención del Mobbing

### ORGANIZACIONES

- Taller de supervivencia del nuevo empleado
- Rentabilidad, salud y clima laboral: ventajas del uso del humor en la empresa
- Trabajo en equipo
- Gestión de la Diversidad como oportunidad de éxito en un entorno de cambio
- Técnicas de Selección de Personal
- Primeros auxilios psicológicos en situaciones críticas

### DESARROLLO COMPETENCIAS PERSONALES

- Comunicación y relaciones humanas
- Programa para un Desarrollo Personal Integral
- Inteligencia Emocional como factor de desarrollo personal para la formación ciudadana
- Introducción a la Gestalt, la psicología del Darse Cuenta

## PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Título	<b>Supervisión para equipos de trabajadoras familiares</b>
Justificación	<p>Las Trabajadoras Familiares por la función profesional que desarrollan con una elevada carga de trabajo, atender a personas/familias enfermas, recibir presiones en diferentes direcciones (ella misma, usuarios, empresa, equipo de compañeras), presenciar y acompañar procesos degenerativos y crónicos, trabajar con prisas, tomar decisiones con agilidad...están más expuestas a situaciones estresantes que a menudo atienden y resuelven solas con la subsiguiente responsabilidad que ello implica.</p> <p>Contar con un espacio de respiro y supervisión puede ser una oportunidad de compartir y resolver situaciones difíciles, para ventilar emociones y situaciones de impotencia o malestar, para reafirmarse en su labor eficaz o, sencillamente, para refrescar conocimientos y estrategias eficaces para afrontar su tarea cotidiana.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender a poner límites a las demandas de las familias</li> <li>• Dotar de estrategias para evitar una implicación desmesurado</li> <li>• Contar con un espacio donde re-conectar con el propio potencial</li> </ul>
Contenidos	<p>Toma de contacto a partir de una atención integral a la persona</p> <p>La comunicación: Barreras, niveles y tipos</p> <p>Actitudes favorecedoras de la comunicación</p> <p>Introducción al Análisis Transaccional: posición existencial, juegos y caricias</p> <p>Entrenamiento en habilidades asertivas</p>
Duración	12 horas. Distribuidas en 8 sesiones de hora y media

Título	<b>El humor como estrategia de autocuidado y prevención del estrés en el trabajo</b>
Justificación	<p>Hay prejuicios que sugieren la incompatibilidad de trabajo y diversión, así como que el trabajo es algo serio donde no hay espacio para la broma y la distensión. Dichos estilos de gestión tienen como consecuencia una atmósfera negativa, poca sensación de pertenencia, exceso de reproches, baja satisfacción, actitudes individualistas, competitivas y, en ocasiones, agresivas.</p> <p>Las empresas que integran el trabajo y la diversión tienen un entorno de trabajo cálido, se observa mayor cooperación, satisfacción y sentimiento de “nosotros” entre sus trabajadores, cuentan con equipos más productivos y creativos, su actitud permisiva, respetuosa e integradora reduce los índices de baja laboral y rotación a la vez que retiene a los mejores profesionales en su plantilla.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer los principales factores estresantes del entorno laboral</li> <li>• Adquirir habilidades de manejo del estrés</li> <li>• Desarrollo del sentido del humor como competencia profesional</li> <li>• Estrategias para la gestión del humor en el entorno laboral</li> </ul>
Contenidos	<p>Detección y reconocimiento del estrés</p> <p>Manejo del estrés</p> <p>Bases de la inteligencia emocional en el desarrollo personal y relacional</p> <p>El humor como forma de intervención en el entorno laboral</p> <p>Estrategias para el desarrollo del sentido del humor en el entorno laboral</p>
Duración	20-30 horas. Distribuidas en sesiones de tres horas
Recomendación	Profesionales de la relación de ayuda, responsables de equipo, educadores y profesionales de emergencias

Título	<b>Estrés y “síndrome del quemado” en la enseñanza</b>
Justificación	<p>Estudios de la UIB sitúan la prevalencia del estrés en los profesionales de la educación entre el 20 y el 30%, lo que supone un elevado coste personal, social y económico.</p> <p>La elevada carga de trabajo y el poco tiempo para llevarla a cabo, las dificultades surgidas en el propio contexto organizacional, las conductas violentas en el aula, una deficiente aplicación de las reformas educativas, la escasa valoración social y económica del docente, la ausencia de control sobre su entorno, la rapidez de los cambios tecnológicos, pedagógicos y sociales, una mayor complejidad y exigencia de la labor educativa, las elevadas expectativas que la sociedad pone en los centros docentes y los cambios sociales son algunos de los factores implicados en estos elevados niveles de prevalencia.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los principales estresores psicosociales en el entorno docente: estrés, acoso y el síndrome del quemado</li> <li>• Exponer estrategias para reconocer y afrontar con eficacia el síndrome del quemado</li> </ul>
Contenidos	<p>Concepto de estrés laboral y su incidencia sobre la salud</p> <p>Principales factores estresantes en la práctica docente</p> <p>Síndrome del desgaste profesional (burnout) en la enseñanza</p> <p>Manejo del estrés y desarrollo personal, estrategias preventivas del burnout docente</p>
Duración	10 horas. Distribuidas en tres sesiones

Título	<b>Prevención y afrontamiento individual del acoso psicológico en el trabajo</b>
Justificación	<p>El 15% de la población activa sufre este riesgo laboral consciente o inconscientemente. Ese porcentaje supone que en Baleares hay sesenta mil personas padecen mobbing con daños importantes.</p> <p>El perfil del acosado suele ser el de un trabajador competente al que se pretende “sacar de circulación” deteriorando su empleabilidad y sobre el que hostigan tanto jefes, iguales y hasta a veces los propios subordinados. Al hablar de hostigamiento nos referimos a una práctica de violencia en el entorno laboral, habitualmente negada por la organización y ante la que es posible responder formando y entrenando a los trabajadores en las principales estrategias de respuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- saber responder ante situaciones críticas</li> <li>- manejar la ira y transitar hacia el humor</li> <li>- entrenar la asertividad: defender los propios derechos sin dañar los de los demás</li> <li>- potenciar la propia autoestima y salir de la vergüenza y la culpa</li> </ul>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar sobre el acoso, su detección y formas de afrontamiento</li> <li>• Entrenar estrategias eficaces de afrontamiento</li> <li>• Desarrollo de competencias para prevenirla</li> </ul>
Contenidos	<p>Descripción del acoso psicológico en el trabajo: mobbing.</p> <p>Retrato robot del hostigador y sus herramientas</p> <p>Antídotos antimobbing: manejo emocional+autoestima+asertividad</p> <p>Testimonio y análisis de casos.</p>
Duración	12 horas. Distribuidas en tres sesiones

Título	<b>Estrategias Organizacionales para la Prevención del Mobbing</b>
Justificación	<p>El acoso psicológico en el trabajo no es una enfermedad. Es un riesgo psicosocial detectable y que se puede erradicar mediante un funcionamiento eficiente de los servicios de prevención de riesgos laborales. Las personas que sufren acoso en el trabajo suelen presentar síndrome de estrés post-traumático, sintomatología ansiosa y depresiva,...y dado que el acoso psicológico en el trabajo no está, aún, clasificado como una enfermedad profesional obviamente no puede tratarse como tal.</p> <p>La vía judicial y el tratamiento psicológico combinado, a veces, con el psiquiátrico son los recursos más usados por las víctimas. Las empresas también tenemos instrumentos para erradicar esta lacra de la violencia en el trabajo y en esta línea apunta este curso. dar a conocer los principales recursos al servicio de la organización para prevenir el acoso psicológico en su empresa:</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer conceptos básicos del acoso laboral</li> <li>• Analizar la responsabilidad de la organización en su mantenimiento</li> <li>• Plantear los principales recursos organizativos para su erradicación</li> </ul>
Contenidos	<p>Descripción del acoso psicológico</p> <p>Factores favorecedores</p> <p>Estrategias organizacionales: Detección, Prevención e Intervención</p>
Duración	12 horas. Distribuidas en tres sesiones

## ORGANIZACIONES

Título	<b>Taller de supervivencia para nuevos empleados</b>
Justificación	<p>El tránsito de la vida académica a la vida laboral supone muchos cambios y uno de los que no está contemplado en los currículums académicos, siendo fundamental, es el de saber el proceso de adaptación al nuevo entorno laboral con más concentración y paciencia que miedo.</p> <p>Hay empresas que acogen alumnos becarios o en prácticas, cuyos supervisores lamentan las pocas habilidades de comunicación y la escasa implicación e iniciativa de los postulantes al mercado laboral. Seguramente saber pedir una información a tiempo, conocer y saber manejar los propios temores y tener una guía sencilla para la solución de problemas ayude a dichos alumnos a afrontar situaciones nuevas de una forma más eficiente y asertiva</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constatar las actitudes inadecuadas con que se afronta, a veces, el proceso de adaptación a un nuevo entorno laboral</li> <li>• Exponer estrategias para superar de manera eficiente y asertiva dichas dificultades</li> </ul>
Contenidos	<p>Análisis de casos prácticos</p> <p>Descripción de los elementos del Kit de supervivencia 2ASP: asertividad, autoestima y solución de problemas</p> <p>Aplicación de dichas estrategias mediante dinámicas</p>
Duración	10 horas. Distribuidas en tres sesiones

Título	<b>Rentabilidad, salud y clima labora: ventajas del uso del humor en la empresa</b>
Justificación	<p>En un mercado de trabajo competitivo, ya no basta con ofrecer un salario adecuado y unas buenas perspectivas de futuro. También es preciso ofrecer al empleado un ambiente de trabajo atractivo y agradable.</p> <p>En la lista de los "100 mejores empleadores de América" que elabora la revista Fortune, los primeros puestos siempre los obtienen compañías que se esfuerzan por conseguir que trabajar en la empresa sea divertido, estimulando la expresión del sentido del humor espontáneo de sus empleados.</p> <p>Una empresa con sentido del humor obtiene una imagen interna más favorable, un buen clima laboral y una mejorada satisfacción del personal -contribuyendo a facilitar la contratación y retención de los empleados de mayor talento y experiencia</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constatar la relación entre el desarrollo del sentido del humor y la prevención de riesgos psico-sociales en el trabajo</li> <li>• Conocer estrategias para facilitar el desarrollo del sentido del humor en el ámbito laboral.</li> </ul>
Contenidos	<p>Gestión del humor laboral: Concepto, antecedentes y relación con la salud</p> <p>Ventajas del uso del humor en el ámbito laboral</p> <p>Estrategias para facilitar la generación del humor en el lugar de trabajo.</p>
Duración	10 horas. Distribuidas en tres sesiones

Título	<b>Trabajo en equipo</b>
Justificación	<p>Al trabajar en equipo, la toma de decisiones está relacionada con multitud de variables. Conocer las estrategias, el proceso de toma de decisiones y las formas de interacción que tenemos en ellas (competitiva, individualista, cooperativa) son algunas de las fundamentales.</p> <p>Cuando en un equipo pretendemos retos diferentes, nuestros valores son contradictorios e, incluso, hay ocasiones en que compartimos el mismo reto y encontramos dificultades en las relaciones humanas, pueden surgir conflictos.</p> <p>Detectar una dificultad en nuestro trabajo en equipo, analizar sus causas, ver la actitud que cada uno adoptamos ante él e iniciar un proceso de resolución de conflictos son algunas de las habilidades que podemos desarrollar en este taller.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar las variables que influyen y determinan la eficacia en la gestión de equipos de trabajo</li> <li>• Desarrollar competencias para favorecer equipos de trabajos más cohesionados y más recursos ante las dificultades</li> </ul>
Contenidos	<p>El trabajo en equipo</p> <p>Dinámicas que se generan en los equipos de trabajo</p> <p>Estrategias para favorecer la cooperación y la resolución de conflictos en el equipo</p>
Duración	10 horas. Distribuidas en tres sesiones

Título	<b>Gestión de la Diversidad como oportunidad de éxito en un entorno de cambio</b>
Justificación	<p>El proceso de construcción de la Unión Europea en su preámbulo ya plantea que los europeos estamos “unidos el Diversidad”, ello es un hecho constitutivo de la europea actual y un reto cada vez más presente, gestionar dicha Diversidad, a medida que la globalización se consolida y surgen más desigualdades y riesgo de exclusión entre las diferentes culturas y nacionalidades.</p> <p>La Gestión de la diversidad: es la capacidad de comprender y desarrollar la diversidad del capital humano y organizar de manera eficaz las diferencias existentes en cada colectivo para mejorar la calidad de sus servicios.</p> <p>En el contexto balear, cuya nuestra principal fuente de riqueza es el turismo, es de especial importancia liderar políticas de gestión de la diversidad tanto para cohesionar nuestro capital humano, como para distinguirnos del resto de empresas del sector al ofrecer una gestión de los recursos humanos más integral y humana (RSC, proveedores y equipos más diversos, “empresa preferida para trabajar por sus facilidades en conciliación de vida laboral-familiar/personal, su impulso de políticas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, su detección y superación de situaciones de discriminación o exclusión)</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la competitividad del tejido empresarial.</li> <li>• Acelerar la adaptación de las personas trabajadoras a la transformación del mercado de trabajo.</li> <li>• Apoyar la adaptabilidad de las empresas y de las personas trabajadoras a los cambios organizativos</li> </ul>
Contenidos	<p>Concepto de Diversidad</p> <p>Gestión de la Diversidad</p> <p>Figura del Agente de la Diversidad</p> <p>Aplicación a casos prácticos de un programa de gestión de la diversidad</p>
Duración	12 horas. Distribuidas en tres sesiones

<b>Título</b>	<b>Técnicas de Selección de Personal</b>
<b>Justificación</b>	<p>La selección y sus técnicas forman parte de un proceso cuya finalidad última es elegir de entre unos candidatos el mejor para realizar un desempeño superior en el puesto de trabajo.</p> <p>Esta selección puede hacerse con rigor y profesionalidad, según el modelo propuesto, de manera que valoremos todos los factores pertinentes para encontrar el mejor trabajador y la mejor persona para ese puesto.</p> <p>Seleccionar personal mediante un test, una breve entrevista o una ficha es habitual y ofrece candidatos rápidamente aunque al precio de perder información y asumiendo un riesgo de error muy elevado, que mediante éste proceso se minimiza.</p>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostrar y utilizar una sistemática para los procesos de selección que incluya técnicas psicométricas y entrevistas en la valoración de los candidatos</li> </ul>
<b>Contenidos</b>	<p>El proceso de selección</p> <p>Las técnicas</p> <p>Los tests psicológicos</p> <p>Entrevista de selección</p>
<b>Duración</b>	18 horas. Distribuidas en dos sesiones de cuatro horas y dos más de cinco

<b>Título</b>	<b>Primeros auxilios psicológicos en situaciones de crisis</b>
<b>Justificación</b>	<p>Ante diferentes tipos de situaciones críticas (accidentes, discusiones, amenazas, fallecimientos, atentados, catástrofes naturales) se movilizan multitud de recursos humanos y materiales para darle respuesta.</p> <p>En ocasiones, profesionales socio-sanitarios, fuerzas de seguridad y de emergencias asisten e intervienen en situaciones críticas ante las que tener alguna noción de primeros auxilios psicológicos puede favorecer un afrontamiento más eficaz y con menor afectación para el profesional.</p> <p>Nos centraremos en situaciones habituales tales como pérdida de un familiar, maltrato o violencia de género e intentos de suicidio para dotar a los participantes tanto de conocimiento como el entrenamiento adecuado al objeto de atender dichas circunstancias con la mayor profesionalidad</p>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer y entrenar las intervenciones y herramientas psicológicas más eficaces y eficientes en una situación crítica</li> </ul>
<b>Contenidos</b>	<p>Crisis, concepto y tipología</p> <p>Reacciones ante las crisis</p> <p>Evaluación e intervención ante una crisis</p> <p>Suicidio</p> <p>Violencia</p> <p>Instrumental básico para la intervención</p>
<b>Duración</b>	20 horas. Distribuidas en siete sesiones, seis de tres y una de dos horas

## DESARROLLO COMPETENCIAS PERSONALES

Título	<b>Comunicación y relaciones humanas</b>
Justificación	<p>La comunicación es un universo de manifestaciones intra e interpersonales que determina desde nuestro bienestar, nuestra competencia profesional y el afrontamiento de las adversidades.</p> <p>El clima laboral positivo, trabajar en equipo, favorecer una cohesión y sensación de pertenencia del capital humano son algunas de las ventajas -además de las meramente individuales –que aporta un estilo de comunicación (interna y externa) eficaz.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar las competencias relacionales de los participantes en el contexto laboral</li> <li>• Darse cuenta de los canales de comunicación usados personal y organizacionalmente, su influencia y nuestra capacidad de control</li> </ul>
Contenidos	<p>La comunicación como recurso y herramienta de trabajo</p> <p>Habilidades básicas de comunicación en las relaciones humanas</p> <p>La comunicación no verbal</p> <p>La asertividad</p> <p>El afrontamiento y manejo de situaciones críticas</p> <p>La ventana de JO-HARI</p>
Duración	20-30 horas. Distribuidas en sesiones de cuatro horas

Título	<b>Programa para un Desarrollo Personal Integral</b>
Justificación	<p>Fruto de mi experiencia profesional he descubierto que ningún enfoque psicológico actual explica al ser humano en su totalidad y que es importante integrar la persona a partir de sus correlatos cognitivos, emocionales, corporales y transpersonales sin obviar ninguno de ellos dado que cada uno es una manifestación de la persona digna de ser atendida.</p> <p>El conductismo y el psicoanálisis fueron las teorías psicológicas que surgieron entre los siglos XIX y principios del XX. En la segunda parte del siglo XIX, y principalmente en el entorno de los primeros discípulos de Freud , surgió un enfoque humanista que, con otra mirada hacia la persona y atento a sus conflictos existenciales y a las posibilidades de cambios positivos, impulsó una corriente de pensamiento y de intervención psicológica que identificó al ser humano como un buscador de la auto-realización desde los fundamentos positivos y creativos, a partir de sus recursos (lo que es) y sus potencialidades (el que podemos llegar a ser). Algunos impulsores de esta corriente son Perls, Berne, Rogers, Maslow, entre otros.</p> <p>Estos autores y sus escuelas introdujeron el contacto físico y el amor sincero a la persona como una herramienta terapéutica facilitadora de un profundo cambio emocional.</p> <p>El reto de la psicología humanista integrativa es integrar los diferentes aspectos de la persona tratando sus elementos negados, no resueltos y rechazados reduciendo el uso de mecanismos de defensa que limitan la espontaneidad, la flexibilidad a la hora de resolver problemas, relacionarse con los demás y mantener una actitud positiva en la vida.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorecer un proceso de autoconocimiento personal como requisito previo para un proceso de desarrollo personal</li> <li>• Aproximar a los alumnos los diferentes recursos y estrategias que ofrece la psicología humanista cara al desarrollo personal</li> <li>• Trabajar mediante tareas individualizadas y dinámicas grupales la toma de contacto y el desarrollo de los diferentes centros de la persona (físico, emocional y cognitivo)</li> </ul>
Contenidos	<p>Introducción a la psicología humanista</p> <p>Teoría de la comunicación del Análisis Transaccional: caricias, posición existencial y juegos psicológicos</p> <p>Bases de la Gestalt: darse cuenta y el ciclo de contacto-retirada</p> <p>Actitudes del ECP : Empatía, Autenticidad y Amor Incondicional</p>
Duración	20 horas. Distribuidas en siete sesiones, seis de tres y una de dos horas

Título	<b>Introducción a la Gestalt, la psicología del Darse Cuenta</b>
Justificación	<p>Elegí formarme en Terapia Gestalt una vez licenciado en psicología y tras varios años de ejercer la psicología clínica con más sufrimiento que satisfacción. La primera etiqueta que le puse a la Gestalt fue psicología de la emoción. Seguramente como contraposición a la supuesta eficacia de la opción científico-experimental que representaba el conductismo de la universidad centrado básicamente en el comportamiento y también a la artificial distancia de la psicología de orientación dinámica en que me formé en mis primeros años de ejercicio profesional en el despacho de otro compañero.</p> <p>Tras realizar la formación de Gestalt en la Escuela Madrileña de Terapia Gestalt (CIPARH) he descubierto que esta disciplina no es una teoría ni una tecnología terapéutica en sentido estricto sino más bien una senda de crecimiento personal, una filosofía de vida que va más allá del mero enfoque terapéutico.</p> <p>Como todo navegante que va allen de sus mares descubriendo tesoros y joyas en sus expediciones por tierras desconocidas, veo necesario lanzar la semilla de la gestalt en todos cuantos entornos se da la <i>relación de ayuda y encuentros yo-tu</i> ya que pueden enriquecerse, entre otras, con actitudes tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ vivir el presente, el aquí y el ahora</li> <li>➤ partir de la experiencia, antes que del intelecto o la palabra</li> <li>➤ asumir la responsabilidad del propio bienestar más allá del anacrónico modelo salud-enfermedad</li> </ul> <p>El enfoque gestáltico favorece la espontaneidad, la fluidez, la creatividad, la transparencia y atravesar territorios más allá de lo conocido de la mano de la meditación, de la atención y el trabajo con el cuerpo, el uso del arte como instrumento de expresión de la persona, entre otros.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer a los alumnos un enfoque psicológico y una escuela terapéutica principalmente experiencial</li> <li>• Tomar contacto de manera breve y en un contexto grupal con las principales herramientas que la Gestalt usa en el proceso de darse cuenta</li> </ul>
Contenidos	<p>Herramientas gestálticas: escucha, polaridades, apoyo y confrontación</p> <p>El narcisismo en la relación terapéutica.</p> <p>Premisas básicas del enfoque gestáltico: neurosis, mecanismos y autorregulación orgánica</p> <p>El caleidoscopio de la Gestalt: autoconocimiento, trabajo corporal, creatividad, espiritualidad.</p>
Duración	16 horas. Distribuidas en cuatro sesiones de cuatro horas

Título	<b>Inteligencia Emocional como factor de desarrollo personal para la formación ciudadana</b>
Justificación	<p>Tras el boom editorial que supuso en 1995 la publicación de Inteligencia Emocional compilado por Daniel Goleman se han sucedido diversidad de publicaciones y estudios relacionados con la influencia del reconocimiento y el manejo emocional como predictor de éxito y bienestar en la vida.</p> <p>Goleman no dice nada nuevo en su obra, aunque genera una difusión y una simpatía hacia el estudio de las emociones muy significativo.</p> <p>Desde entonces, autores españoles tales como Bisquerra y Palou van profundizando en programas para educar a los alumnos en el reconocimiento de sus emociones, ver la función y adecuación de cada una de ellas y favorecer un manejo eficaz de las mismas.</p> <p>Como sucede con la educación sexual o la educación en valores, es recomendable que los docentes que deseen impartir dichos contenidos o que desarrollen su labor educativa en aulas donde el conflicto, el sufrimiento o el malestar son elevados cultiven ellos mismos la habilidad de mirar hacia adentro, tomar conciencia de su universo emocional y aprender a manejarlos para así enseñar de manera más holística e integral (desde el conocimiento y también desde la experiencia) la inteligencia emocional como un factor de desarrollo personal de ciudadanos responsables de sí mismos, respetuosos con los demás e interesados en favorecer una sociedad más humana</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar las principales aportaciones teóricas relacionadas con la Inteligencia Emocional, así como sus aplicaciones al ámbito educativo en sus diferentes etapas educativas</li> <li>• Favorecer una mayor conciencia a los docentes de la influencia que tiene el propio reconocimiento y manejo emocional en el aula y en su vida cotidiana</li> <li>• Entrenar habilidades emocionales adaptadas a cada etapa educativa (infantil, primaria y secundaria)</li> </ul>
Contenidos	<p>Concepto de Inteligencia Emocional, antecedentes y relevancia en el entorno educativo</p> <p>Las emociones y su manejo como forma desarrollo personal e integración social</p> <p>Recursos didácticos para el desarrollo de un programa de Inteligencia Emocional</p>
Duración	16 horas. Distribuidas en cuatro sesiones de cuatro horas