



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Programa de psicología positiva para mejorar la motivación laboral en los Colaboradores de una clínica en Chiclayo”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología Organizacional

AUTORAS:

Br. Mendo Díaz Karen Linda Soledad (ORCID: 0000-0002-9132-6721)

Br. Urbina Carrillo Maryori Nahomi (ORCID: 0000-0002-5990-0391)

ASESORA:

Dra. Katherine Carbajal Cornejo (ORCID: 0000-0003-3339-9217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Quiero dedicarle este trabajo a Dios que me ha dado la vida y fortaleza para terminar este proyecto de investigación, a mis padres pilares fundamentales en mi vida, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, en especial a mi madre Yolanda Carrillo Chempén por su comprensión y apoyo constante, finalmente a mis sobrinos por ser unos amigos para mí, por aquellas palabras de aliento en los momentos difíciles siempre los llevo en mi corazón.

Maryori Nahomi Urbina Carrillo

Dedico este trabajo a mi Padre Celestial por darme la vida, la inteligencia y la fuerza para salir adelante, bendiciéndome grandemente. A mi Abuelo Trinidad Díaz, ejemplo de emprendurismo, inteligencia, bondad y paciencia quien ha sido el pilar fundamental de apoyo para el desarrollo y termino de mi etapa universitaria, a mi Madre Dora Díaz quien ha estado presente en cada etapa de mi vida inculcándome el valor de la autosuficiencia, respeto, honestidad, entre muchos otros valores que ahora forman parte de mi ser. A mi Novio Jean Maraví quien con su amor, apoyo y positivismo ha logrado despertar lo mejor de mí, empoderándome para crecer y conseguir mis metas, haciendo más llevadera la culminación de este proyecto. A mi Abuela Susana Sifuentes por su preocupación y apoyo, quien con sus consejos constantes ha logrado formar de cierta forma mi carácter. A mí, por no darme por vencida y ser una digna guerrera de Dios a pesar de las adversidades; a mi familia y a todas las personas maravillosas y valiosas que Dios ha permitido conozca y me acompañen en el camino de la vida y en esta etapa que termina con la finalización de este proyecto de investigación.

Karen Linda M. Díaz

Agradecimiento

Producto de nuestro esfuerzo y dedicación hemos culminado con el presente proyecto, agradecemos a Dios en primer lugar porque Él siempre está presente en cada paso que damos. Al Dr. José Luis Taypicahuana Juárez por permitirnos realizar el desarrollo de este proyecto en su prestigiosa clínica CERINOR, a los colaboradores, a los docentes que acompañaron en el proceso y especialmente a la Dra. Katherine Carbajal, quien nos brindó su conocimiento y orientación, demostrando ser una excelente profesional con amplia experiencia en su campo, así como una gran mujer con excelente calidad humana, gracias por sus consejos, apoyo constante y paciencia inquebrantable; gracias por hacer las cosas con amor.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mendo Díaz Karen Linda Soledad con DNI N° 48507444, Urbina Carrillo Maryori Nahomi con DNI N° 77904730 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

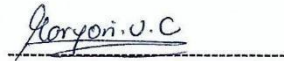
En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Diciembre del 2018



Mendo Díaz Karen Linda Soledad

DNI. N° 48507444



Urbina Carrillo Maryori Nahomi

DNI. N° 7790473

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	1
II. Método	35
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	35
2.2. Variables, Operacionalización	36
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	43
2.5. Método de Análisis de Datos	45
2.6. Aspectos éticos.....	45
III. Resultados	47
3.1 Resultados Pre-Test	47
3.2 Programa de Psicología Positiva: ‘MOTIVA T’ en los colaboradores de una clínica en Chiclayo.	52
3.3. Resultados Post-Test	57
3.4. Comparación de los resultados alcanzados del Pre y Post-test para determinar en qué medida el programa de psicología positiva mejora la motivación laboral.	63
3.5. Prueba de hipótesis.....	71
IV. Discusión.....	72
V. Conclusiones.....	76
VI. Recomendaciones.....	77
VII. Referencias.....	78
VIII. Anexos	83
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	83
Anexo 02. Instrumentos de medición de la variable.....	86
Anexo 03. Validación de instrumentos.....	87
Anexo 04. Confiabilidad de la prueba piloto.....	99
Anexo 05. Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	100
Anexo 06. Reporte de turnitin	101
Anexo 07. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV.....	102
Anexo 08. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	104
Anexo 09. Programa de psicología positiva.	105

Índice de Tablas

Tabla 1. Población conformada por colaboradores del área administrativa y operativa.	40
Tabla 2. Muestra representativa de la empresa	42
Tabla 3. <i>Nivel de Motivación Laboral actual de los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	47
Tabla 4. <i>Nivel de la dimensión logro en los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	48
Tabla 5. <i>Nivel de la dimensión poder en los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	50
Tabla 6. <i>Nivel de la dimensión afiliación en los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	51
Tabla 7. <i>Nivel de Motivación Laboral alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	57
Tabla 8. <i>Nivel de la dimensión logro alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	58
Tabla 9. <i>Nivel de la dimensión poder alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	60
Tabla 10. <i>Nivel de la dimensión afiliación alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	61
Tabla 11. <i>Comparación de pre y post-test del nivel de la Motivación Laboral en los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	63
Tabla 12. <i>Índices estadísticos comparativos del pre y post test de la motivación laboral</i>	65
Tabla 13. <i>Comparación de pre y post-test del nivel de la dimensión logro en los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	66
Tabla 14. <i>Comparación de pre y post-test del nivel de la dimensión poder en los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	68
Tabla 15. <i>Comparación de pre y post-test del nivel de la dimensión afiliación en los colaboradores de la clínica Cerinor</i>	69
Tabla 16. <i>Dimensiones de la motivación laboral</i>	70

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Nivel de Motivación Laboral actual de los colaboradores De la clínica Cerinor</i>	47
<i>Figura 2. Nivel de la dimensión logro Laboral en los colaboradores De la clínica Cerinor</i>	48
<i>Figura 3. Nivel de Motivación Laboral actual de los colaboradores De la clínica Cerinor</i>	50
<i>Figura 4. Nivel de Motivación Laboral actual de los colaboradores De la clínica Cerinor</i>	51
<i>Figura 5. Nivel de Motivación Laboral alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	57
<i>Figura 6. Nivel de la dimensión logro alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	58
<i>Figura 7. Nivel de la dimensión poder alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	60
<i>Figura 8. Nivel de la dimensión afiliación alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	61
<i>Figura 9. Comparación de pre y post-test del nivel de la Motivación Laboral en los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	63
<i>Figura 10. Índices estadísticos comparativos de pre y post-test de la Motivación Laboral en los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	65
<i>Figura 11. Comparación de pre y post-test del nivel de logro en los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	66
<i>Figura 12. Comparación de pre y post-test del nivel de poder en los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	68
<i>Figura 13. Comparación de pre y post-test del nivel de poder en los colaboradores de la clínica Cerinor.</i>	69

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar en qué medida el programa de psicología positiva mejora la motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo. Metodológicamente la investigación es de diseño pre experimental, con pre y pos test, de tipo explicativa, aplicada y transversal. Se utilizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia quedando la muestra establecida por 38 colaboradores. La técnica utilizada fue de encuesta con 1 cuestionario, para la variable motivación la escala de motivación-MLP (15 ítems con 3 dimensiones) bajo la teoría de McClellan, se probó la confiabilidad del cuestionario a través del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados son ,810 se considera aceptable y fue el valor que se tomó respectivamente., además en cuanto a significación se obtuvo un valor $p = 0,000 < 0,05$, Afirmando que el programa de psicología positiva mejoró la motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo.

Palabras claves: psicología positiva, motivación laboral, muestreo.

Abstract

The objective of this study was to determine the extent to which the positive psychology program improves work motivation in the collaborators of a clinic in Chiclayo. Methodologically, the research is pre-experimental design, with pre and post test, explanatory, applied and transversal. It is a non-probabilistic sampling, for convenience. The technique was based on the survey with 1 questionnaire, for the motivation variable of the escalation of motivation-MLP (15 items with 3 dimensions) under the McClelland theory, the reliability of the questionnaire was proved through the Cronbach's Alpha coefficient, the results are $0.70 < 0.05$, Affirming that the positive psychology program improved the work motivation of the collaborators of a clinic in Chiclayo.

Keywords: positive psychology, work motivation, sampling.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática.

A Nivel Internacional:

España

El blog Edenred (2018) afirma “Cuando un trabajador está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente, según sendos estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal junto al Opener Institute for People” (Párr. 1).

El autor corporativo mencionó que la trascendencia de la mejora o incremento de la motivación dentro de la organización fue sumamente relevante para el logro global de objetivos en la misma es por esto este problema creciente a nivel mundial se debe abordar de manera directa con las estrategias exactas que no solo generen un cambio empresarial sino también un cambio personal en el colaborador.

Edenred (2018) en otro estudio nos indica que: Según el Estudio Global sobre el compromiso y el espacio de trabajo, de Steelcase, solo el 7% de los trabajadores españoles se siente feliz en su empleo, un estado que, además, tiende a desaparecer. Como apunta un estudio de la Harvard Business School, el 85% de los profesionales se sienten menos implicados y conectados con sus trabajos a los seis meses de ocupar sus puestos (Párr. 1).

Tal y como ellos apreciaron dentro de esta información a nivel mundial la motivación laboral en algunas empresas fue notablemente deficiente, debido a la carencia de uso de estrategias o herramientas adecuadas para su incremento en las organizaciones ya que la disposición personal es una pieza clave para el logro de los objetivos de una organización.

Universia España (2017) muestran datos en donde se evidencia que: Más del 80% de los trabajadores no son felices en el trabajo y cerca de la mitad de las empresas, el 46%, no hace nada para mejorar las condiciones de sus empleados a pesar de la cantidad de estudios que sustentan la evidente correlación entre el bienestar laboral y el rendimiento profesional. Asimismo, las posibilidades de padecer enfermedades psicosomáticas como consecuencia de las emociones negativas y el estrés, aumenta exponencialmente cuando el contexto en el trabajo no es el adecuado (Párr. 1).

Este artículo publicado en España refiere que los datos en este país muestran que un 80% los trabajadores no se sienten felices dentro de sus organizaciones o puestos laborales de lo que podemos inferir una falta marcada de motivación en un porcentaje sumamente relevante, frente a esto el 46% un número nada despreciable de empresas no están tomando acciones correctivas aun teniendo en cuenta que los estudios que evidencian la relación entre el rendimiento laboral y el bienestar, así como lo negativo y perjudicial que puede ser la falta de motivación en la productividad dentro de un área o en la empresa a nivel global. Punto aparte que se toma en cuenta dentro de la información recopilada por este artículo es la posibilidad de que el talento humano se vea afectado por la presencia de enfermedades psicosomáticas producto de emociones negativas y estrés dentro de un ambiente laboral no adecuado, en conclusión, tanto el ambiente laboral adecuado y positivo, como el manejo del estrés son sumamente relevantes para mantener e incrementar la motivación y percibir resultados óptimos dentro de una institución.

Argentina

Zapata (2016). En un estudio realizado por la empresa Randstard, afirma que el segundo grupo más grande a nivel mundial en servicios de Recursos Humanos, se pudieron recopilar los siguientes datos:

El 75% de los trabajadores siente la necesidad de hacer un trabajo diferente o tiene cierta inclinación a cambiar de actividad laboral. En comparación a sus pares en Latinoamérica, los argentinos son los que se muestran más conformes con sus empleos. Los mexicanos son los más interesados en introducir un cambio laboral, el 86% así lo manifestó; detrás se ubican los chilenos 81% y los brasileros 78%. El 15% de los trabajadores está buscando cambiar de empleo. La búsqueda de mejores condiciones laborales fue la principal razón para cambiar de empleo, ya que aproximadamente 5 de cada 10 personas ubican este factor en primer lugar (Párr. 4).

Es aquí que Randstard determinó como el problema de motivación no solo gira en torno a un monto salarial insatisfactorio como se cree de manera general al encontrar presente este problema en una organización, sino que uno de los factores decisivos paramantener a un colaborador motivado es el hecho de ofrecer un ambiente laboral que permita el crecimiento profesional y personal así como el desarrollo del talento humano dentro del centro de trabajo todo esto como parte de un cambio cultural en el mundo actual, el cual insta al ser humano a orientarse hacia la búsqueda del desarrollo constante.

España

Remica (2016) de acuerdo a diversos informes respecto a la motivación laboral en las organizaciones, se recogen los siguientes datos estadísticos:

Perspectiva de los trabajadores sobre su nivel de motivación laboral: 40% se sienten infravalorados y poco estimados por su empresa. Esta circunstancia acrecienta la posibilidad de que los empleados busquen otro empleo que les restituya la motivación laboral. El 77% de los trabajadores reconoce que se involucraría más en su trabajo si se reconocieran sus logros dentro de la organización. Más del 60% de las personas aseveran que un programa de incentivos o beneficios sociales favorece a no aspirar buscar otro trabajo. Para las empresas es un dato a tener en cuenta ya que se calcula que retener talento puede formar entre un 25% y un 85% de incremento en los beneficios de la empresa (Párr. 4)

De acuerdo a los datos mostrados, un 40 % de los trabajadores se sintieron poco apreciados considerando que su centro laboral no reconoce su valía y capacidades como ellos deseaban, lo que genera un déficit en su motivación y ganas de continuar en ese puesto laboral ejecutando sus actividades de manera eficiente. Los trabajadores en un porcentaje mayor de 70%, consideraron que es mucho más importante para sentirse totalmente motivados, el reconocimiento y apreciación de sus capacidades y logros dentro de su área laboral, este según inferimos es un factor clave que permitirá que ellos desarrollen todo su potencial sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo, por otro lado un 60% consideró como los incentivos no precisamente monetarios que puedan ser beneficiosos para ellos y su desarrollo o bienestar contribuyeron de forma directa a evitar un cambio laboral drástico por falta de motivación adecuada.

Dentro de la realidad de este país un porcentaje considerable mencionó su preocupación de que los empleados abandonen la empresa, sin embargo un porcentaje mayor tomo en cuenta el salario como un detonante de la falta de motivación, sin embargo como hemos mencionado con anterioridad en investigaciones previas e incluso en el propio blog Remica podemos ver con claridad que los empleados no cambiaron de empresa o exhibieron esta falta de motivación debido a una deficiencia salarial sino más bien a un tema de un reconocimiento emocional y que potencie su desarrollo; en España las organizaciones en su gran mayoría tomaron acciones para evitar este creciente problema

de motivación implementando estrategias de incentivos, lo que le da coherencia a los datos obtenidos de su preocupación acerca del mismo.

Perspectiva de los clientes sobre la motivación laboral de quienes les atienden: El 68% de los consumidores no volvería a comprar un producto o servicio si no ha recibido un buen trato por parte de los empleados. El nivel de motivación laboral es muchas veces intuido por los consumidores por la forma en la que son atendidos. Los empleados motivados logran fidelizar clientes. Las empresas con mayor nivel de compromiso por parte de sus empleados son capaces de incrementar en un 50% la lealtad de sus clientes (Párr. 6).

Parte sumamente importante para una empresa rentable, sostenible y productiva es la percepción del consumidor frente al servicio brindado, los datos obtenidos nos muestran que los consumidores han dado prioridad al tipo de atención recibida de parte del empleado, según la calidad de la atención estos deducirán la motivación y entusiasmo del colaborador para cumplir con sus labores, si no se recibe un trato adecuado estos no buscaran repetir la experiencia por lo tanto el nivel de fidelización y satisfacción brindada será deficiente, sin embargo una atención de calidad producto de un compromiso entre empleador empleado dará como resultado clientes leales y satisfechos por consecuencia se incrementará la rentabilidad y sostenibilidad en el tiempo de la organización.

A Nivel Nacional:

En Perú Marín y Placencia (2017). Realizan un estudio a 136 trabajadores de Socios en Salud Sucursal Perú tras la aplicación de un instrumento Font roja en los meses de febrero y junio del 2016, se obtuvieron los siguientes resultados:

El nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: “Relaciones con el jefe” y “Relaciones con los compañeros de trabajo”, mientras que los de menor promedio fueron: “Prestigio o status” y “Políticas y directrices de la organización”. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: “El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “Responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “Desarrollo profesional” (Párr. 1).

Según los resultados obtenidos por los autores pudieron concluir que en nuestro país el personal del sector salud, se encontró medianamente motivado dentro de su centro laboral, dándole mayor atención a las relaciones interpersonales en la organización, sobre el reconocimiento o status que se pueda obtener; es decir el trabajador peruano busca un ambiente laboral con relaciones de calidad que le permitan sentirse cómodo y a gusto en su puesto de trabajo. Refiriéndose a los factores que intervienen para sentirse motivados la respuesta fue similar al nivel general de motivación, consideran como el propio trabajo un estímulo positivo de motivación y la responsabilidad del cumplimiento de este es más importante que el desarrollo profesional, datos que contrarrestan con estudios realizados en Europa o países vecinos como Argentina donde se prima el desarrollo como factor motivacional por sobre las relaciones interpersonales o un salario mayor al percibido

A Nivel Local:

A través de lo mencionado por el Director médico durante la entrevista realizada en la Clínica del Riñón del Norte, acompañada a su vez de una observación sistemática, determinamos ciertos aspectos que deseaban trabajar, principalmente los relacionados a la motivación laboral dentro de la organización, estos son producto de unas relaciones interpersonales deficientes y no precisamente positivas, lo que generó un malestar dentro del puesto laboral y los colaboradores mermando esa predisposición a asistir al centro laboral con una actitud positiva, ya que no sentían un ambiente cómodo y afable para su desarrollo profesional, no mostrando claridad durante el planteamiento y consecución de sus metas, sintiéndose poco motivados por el reconocimiento de sus logros, por otro lado se mencionó que el manejo en las emociones ante situaciones estresantes no está siendo bien llevado por parte del personal involucrado. Como pudimos notar en investigaciones previas dentro del país, para el trabajador peruano es imperante la existencia de una relación de calidad dentro del plano laboral por lo que la realidad dentro de la institución con la que se trabajó no distaría mucho de la realidad antes mencionada, la corta edad de la empresa se consideró también un factor motivacional ya que aún se están implementando las herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo óptimo de actividades, por lo que el logro efectivo de estas dentro del puesto de trabajo no se cumple a cabalidad o con la eficiencia que se querría por parte de los colaboradores, entonces debido a estos puntos es que la productividad de la empresa ha descendido un 5% en los últimos 8 meses, según refiere el Director de la clínica en comparación al último año, así como la elección de los servicios por el usuario se han visto disminuidas en un 8 % ya que la atención a los pacientes había descendido en calidad. Al proponer el programa de

Psicología positiva enfocado en el modelo PERMA cuya base son las emociones positivas, el compromiso, las relaciones positivas, el logro y sentido, se dio un giro a los problemas presentes dentro de la institución, mejorando no solo la calidad de vida del colaborador, sino también la atención al usuario, la mejora de las relaciones y el aumento de la motivación laboral lo que se vio reflejado en resultados positivos para la institución en general.

1.2. Trabajos Previos

A Nivel Internacional:

Colombia

Torres (2015). En su investigación realizada en Colombia, titulada: Diseño de un programa de emociones positivas en las organizaciones, tuvo como objetivo diseñar un programa para incrementar los niveles de emociones positivas para empleados que prestan servicio al cliente del sector financiero, con el fin de incrementar el bienestar y la calidad de vida laboral. Obteniéndose que:

De acuerdo a los altos índices de insatisfacción laboral que presenta la población en Colombia y en este caso específico en entidades del sector financiero es indispensable vincular programas de formación desde la parte emocional donde estas están directamente relacionadas con el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral; pues el empleado al encontrarse en un estado de bienestar automáticamente va a generar respuestas positivas en cuanto a la productividad, eficiencia y eficacia en los procesos laborales de cada individuo (p. 73).

Según la conclusión se afirmó que es de gran trascendencia poder introducir programas que potencien y/o mejoren la formación emocional de los colaboradores para que estos se sientan a gusto dentro de su puesto laboral u organización, se menciona que el empleado que se encuentre en un estado de bienestar emocional y anímico reflejando resultados positivos en su desempeño, generando por ende una mayor productividad, efectividad en la ejecución de procesos y actividades laborales, entre otras contribuciones sumamente favorables, lo que desde una perspectiva general desarrollará la rentabilidad de la compañía y ayudará a la retención del talento humano, que es la base de la organización.

Guatemala

Serrano (2016) en Guatemala dentro de su investigación denominada “Nivel Motivacional de los empleados de recién ingreso y los empleados con más de un año laborando en un Call Center”. El diseño de esta investigación es Descriptiva-Correlacional y se concluyó que “Los factores que consideran importantes los empleados tanto de reciente como antiguo ingreso que les brinden en la empresa es el reconocimiento social, autoestima o lo relacionado con la valoración personal y el poder o la capacidad de lograr dirigir a otros”. (p. 44)

Dentro de la conclusión presente se infirió que independientemente de la antigüedad de los colaboradores, sean estos antiguos o relativamente novatos, consideraron importante el que la organización reconozca su desempeño, primaron el valor de la autoestima para el correcto desenvolvimiento dentro del puesto de trabajo, así como el poder o influencia que puedan presentar sobre su equipo, sintiéndose parte importante y capaz de dirigir al grupo, dirigiendo o controlando las acciones que se vayan a tomar dentro de este.

México

Zavala (2014) En México a través de su investigación “Motivación y Satisfacción Laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas” con diseño mixto, multinivel de tres fases, utilizando inicialmente un diseño secuencial de dos fases mediante la estrategia exploratoria y, en la tercera fase, un diseño paralelo o concurrente utilizando la estrategia embebida pudo concluir que:

[...] Uno de los factores que se detectó influye de manera particular en la motivación y satisfacción laboral de los empleados corresponde al progreso y reconocimiento de las personas. De manera general, los comentarios emitidos en este rubro por parte de los trabajadores, es la percepción de una falta de reconocimiento a la labor desempeñada en las actividades, ya sea de manera verbal o monetaria [...] Sería importante que, a pesar de que se manejan niveles altos o muy altos de motivación y satisfacción laboral en la organización, se reforzaran las estrategias de reconocimiento al desempeño de los colaboradores para seguir manteniendo la motivación elevada y no caer en situaciones difíciles de manejar en tiempos futuros (p. 161).

Dentro de esta investigación se determinó que, si bien existieron resultados muy favorables en relación con las variables, se concluye que siempre estará presente la necesidad de elaboración de un plan de mejora o mantenimiento de los aspectos positivos en la organización a través de estrategias puntuales dirigidas a prevenir deficiencias en la

Ejecución de procesos o actividades. Desde los porcentajes presentes en el estudio se mostró que el reconocimiento de las actividades ejecutadas dentro de la empresa no es adecuado, pudiendo tomar esto como un punto de quiebre para el equilibrio que existió en la muestra estudiada, es entonces que desde nuestro punto de vista se podría incursionar en la aplicación de los enfoques de la Psicología Organizacional Positiva a través de un programa de salario emocional que pueda generar una motivación intrínseca mediante el trabajo de las emociones positivas y el reconocimiento al logro, generando una mejora en aquellos que consideran que la satisfacción laboral no se ha alcanzado dentro de una organización y por consecuencia elevando la productividad y efectividad en el trabajo realizado dentro de cualquier entidad.

Enríquez (2014). En su investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México” cuyo diseño fue de tipo correlacional, descriptiva, explicativa, cuantitativa, transversal y de campo, llegó a la siguiente conclusión que:

Con el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que el nivel de motivación laboral posee una influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. Se puede aseverar que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados (p. 110).

Se apreció como la motivación es un factor trascendental en nivel del desempeño laboral que se pueda presentar dentro de una organización, en la investigación tomada en cuenta vemos como un nivel de motivación influyó e influye efectivamente para obtener mejores resultados en el desarrollo de las actividades por parte del talento humano, es entonces donde podemos tomar en cuenta este antecedente para utilizar la variable motivación como un aspecto que se debe trabajar de manera persistente mediante reforzadores positivos o estrategias de mejora ya sean orientados a la motivación extrínseca o intrínseca siendo consecuente con los efectos que se esperan alcanzar y los indicadores a trabajar dentro de la organización.

Ecuador

Galarza (2017) en Ecuador dentro de su investigación “Plan de intervención para Mejorar La Motivación Laboral de los Empleados de una Empresa de Procesamiento y Comercialización de Harinas y Cereales de la ciudad de Ambato.” La investigación

alcanza el nivel descriptivo, se basó en el enfoque cualitativo y cuantitativo pues se enfoca en resolver problemas en el campo científico, y se concluyó que: En ciertas ocasiones el trabajo de los colaboradores de la empresa “MasCorona” se ve perjudicado por la falta de estrategias que mantengan al empleado motivado, razón por la cual es de vital importancia implementar el plan de intervención motivacional considerando aspectos que mejoren las relaciones interpersonales, además de estrategias de reconocimiento y remuneración por trabajos bien ejecutados, para de esta manera lograr una adecuada calidad de vida para los trabajadores y por consiguiente mayor productividad para la empresa. (p. 83,84).

Dentro de lo que se concluyó de la investigación citada anteriormente apreciamos que el trabajar las relaciones interpersonales que incluyen las fortalezas y actitudes que puede mostrar el colaborador ante el desarrollo de sus labores diarias, así como el reconocimiento por los logros son uno de los temas primordiales, pues permitirán elaborar un plan estructurado estratégicamente que logre mejorar tanto la motivación presente a manera individual, repercutiendo en todos los aspectos que formen parte de la vida del individuo, llámese nivel personal, social, laboral, etc; reflejándose en la mejora a su vez de la productividad global de la organización.

Cartagena, Colombia

Cuadro y Bustamante (2017). Dentro de su investigación con lugar en Cartagena de Indias, Colombia denominada: “Factores que Afectan la Motivación Laboral de los Trabajadores de Agrojemur Sas en la Ciudad de Cartagena de Indias” cuya investigación tuvo un enfoque descriptivo, donde se concluyó que:

El estudio de la motivación laboral arrojó que, dentro de las condiciones motivacionales internas pesó más el factor afiliación, por tanto, se concluyó que estos trabajadores suelen expresar comportamientos orientados a la obtención o conservación de las relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, en lo cual la calidez de la relación desempeña un rol esencial. (p. 65).

Dentro de la cita anterior se infirió que los colaboradores en el país antes mencionado que cabe resaltar es latinoamericano y posee características culturales afines a las nuestras, le dan mayor importancia a la calidad de relaciones interpersonales y afectivas que puedan desarrollar, así como los comportamientos que estas impliquen, el grado de afiliación y la calidad de esta, es sumamente imperante para el logro de un clima y un equipo de trabajo saludable, así como para mejorar la motivación presente, ya que si

Existen relaciones de calidad positiva el colaborador se sentirá motivado de ejecutar sus actividades en un ambiente de confianza y calidez, aumentando por ende su satisfacción y resultados.

A nivel nacional

Agurto (2017) En su investigación “Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao”, cuyo diseño utilizado es de tipo, no experimental transversal, descriptiva – correlacional. Obtuvo como resultado que “Existe una correlación directa y significativa entre la variable de motivación laboral y la satisfacción laboral, es decir, si los jóvenes se sienten motivados en su trabajo, los niveles de satisfacción también aumentarán” (p. 55).

El autor refiere la existencia de un grado de influencia significativa y marcada entre la primera variable y la satisfacción laboral, se considera entonces que para los jóvenes la motivación que presenten dentro de su plano laboral aumentó e influyó en la satisfacción y el desempeño que desarrollaron en sus actividades laborales diarias, por ende en los resultados que se puedan obtener de este incremento, es decir al motivar al personal se logró un mejor desempeño y por consiguiente mayor productividad y efectividad en los procesos dentro de la organización.

Bouverie y García (2017) En su investigación “Motivación Laboral Y Síndrome de Burnout en el Personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú” con tipo de investigación transaccional correlacional-causal concluyeron que:

La motivación intrínseca se relaciona moderadamente con los tres factores de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización o Cinismo y Realización Personal, en comparación con los otros tipos de motivación (AM, RES, REM, RIN, RID); esto implica que la motivación intrínseca, entre los tipos de motivación, es la más importante para contrarrestar los efectos del Burnout. Entonces podría considerarse a la motivación intrínseca como la principal motivación que permitiría al personal de EDACI, reducir el agotamiento emocional (p. 20).

Según la investigación realizada existe una relación directa entre la motivación intrínseca y los factores que desencadenan el síndrome burnout, es entonces que en base a los resultados de este estudio, se consideró que el proponer un programa dirigido principalmente a mejorar o potenciar el desarrollo de este tipo de motivación, a través de

Distintas estrategias log que reduzcan los efectos negativos de la sobrecarga laboral e incrementen la satisfacción del colaborador consigo mismo, las emociones positivas, auto eficacia, la realización personal, etc. Generando resultados cuantitativos y notorios en la organización y el talento humano que fuera parte de este proceso de mejora constante.

Pecho (2016) En su tesis titulada: “Programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la universidad autónoma del Perú”. Donde el tipo de investigación que se utilizó fue Descriptiva – Correlacional, con un diseño pre- experimental que permitió analizar las variable independiente y dependiente sin ningún grupo de control. Se obtuvieron los siguientes resultados:

[...] Según los resultados se observa que la variable de gestión motivacional expresa una correlación del 0.828, lo cual indica que existe un alto grado de confiabilidad de estudio, sobre una muestra de 22 individuos, en tanto que los resultados relacionados con la variable de gestión motivacional, donde podría manifestar efectivamente que mejorará la satisfacción Laboral de los Colaboradores del área de Formación General y Básica de “Universidad Autónoma del Perú [...] (p. 84).

Según lo expresado en este estudio la gestión motivacional que se realizó estaba mejorando notablemente la satisfacción presente dentro del área de la organización que formo parte de la muestra, es decir si existe la aplicación de estrategias o métodos motivacionales aplicados de manera adecuada se podrán distinguir notables mejoras en la satisfacción laboral, es entonces donde el determinar un programa de gestión motivacional es un factor clave para la consecución de resultados positivos en una empresa a nivel global y no solo de una área.

López y Romero (2015) En su investigación Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la Caja Municipal de Sullana- sede Trujillo. Se utilizó un diseño de investigación experimental, del tipo pre experimental, con un diseño pre prueba – post prueba con un solo grupo concluyó que:

La aplicación del Programa de Motivación elaborado, trajo como resultados una mejora significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal Sullana [...], donde se aprecia una mejora altamente significativa en los factores motivadores: Desarrollo de Tareas y Desarrollo Personal (p. 119).

La aplicación del programa motivacional contribuyó con resultados positivos específicamente en el desempeño laboral en los individuos que fueron parte de esta investigación, donde se consiguió mejorar el desarrollo de tareas y actividades laborales diarias de manera efectiva, así mismo se pudo incrementar el nivel de desarrollo personal, logrando la satisfacción y aceptación de sí mismo por parte del grupo de colaboradores dentro del área, podemos entonces inferir que una correcta aplicación de un programa para la motivación no solo mostrara fehacientes resultados a nivel institucional sino también a nivel individual y como es ya conocido en la actualidad el eje principal de una organización son sus colaboradores.

A Nivel Local

Las autoras, **Carrillo y Coronel (2017)** En su investigación titulada: Programa de psicología positiva en el bienestar psicológico subjetivo – material en adultos mayores - Lambayeque. Se utilizó el tipo de diseño experimental con un diseño Cuasi experimental, debido a que se trabajó con un grupo control y grupo experimental, establecidos antes de la intervención, los cuales se mantuvieron intactos a lo largo de este, En los resultados se encontró: Diferencias significativas en el pre test y post test en las sub escalas de bienestar psicológico subjetivo y bienestar material del grupo experimental, en relación al grupo control, lo cual determina que el programa de psicología positiva influyó significativamente contribuyendo a la mejora de su percepción con la vida que han llevado hasta este momento (p. 214).

Según el estudio realizado en la ciudad de Chiclayo, los resultados muestran que el programa basado en psicología positiva logró contribuir a una mejora emocional en el grupo de individuos que fueron parte de esta investigación, al trabajar las emociones positivas en la población se consiguió hacer positiva su percepción en relación a sus experiencias y situaciones vividas hasta el momento de la investigación, es decir el trabajar las estrategias de la Psicología Positiva en cualquiera que fuera la edad o el contexto en su mayoría dará un resultado favorable para el grupo beneficiario y su percepción de vida y experiencias, ya sea en el plano laboral o personal.

Gonzales (2017) En su investigación “Diseño y Aplicación de un Programa Motivacional para Mejorar el Clima Laboral en la Empresa Supermercados El Súper S.A.C. Pimentel. Año 2017”, el tipo de estudio es experimental, en la cual concluyó que:

Después de aplicado el programa motivacional el 24% de colaboradores consideran el clima laboral muy favorable y el 40% lo considera favorable, en relación al desarrollo del factor de autorrealización.

En base a la conclusión previamente citada inferimos que un programa dirigido a la mejora de la motivación tuvo en su mayoría resultados favorables no únicamente mejorando la motivación, sino que al abarcar otros aspectos que la involucran como la voluntad y orientación al desarrollo personal y autorrealización repercutió en los resultados también en el clima, respecto a su ambiente laboral y en la satisfacción obtenida por los colaboradores sobre el cumplimiento de sus metas personales, laborales para el logro de la autorrealización.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1 Teoría De Variables

A.- Independiente

En la presente investigación se tomó en cuenta como base teórica el modelo PERMA de Martin Seligman, así como se procedió a complementar esta con los siguientes autores y sus respectivas teorías detalladas a continuación:

a.1). Modelo multidimensional de Ryff, dentro de las teorías dimensionales del bienestar psicológico basado en psicología positiva está la teoría de Carol Ryff (1989), este modelo se centra en seis factores detallados a continuación: Según Alarcón (2006) citando a Ryff (2002) se categorizan en: la auto aceptación o sentirse bien con uno mismo, el crecimiento personal, Los propósitos de vida, Las relaciones positivas con otros, El dominio medioambiental o del entorno, La autonomía. (pp. 39 - 40)

Según Alarcón (2006) En orden de importancia las dimensiones según Carol Ryff serían:

a.1.1). La Auto aceptación o Sentirse bien con uno mismo.

La Auto aceptación es el aspecto indispensable para contar con bienestar psicológico sólido dentro de nuestra vida, este primer punto tiene que ver con la necesidad imperante del ser humano de sentirse bien consigo mismo, aun cuando somos conscientes de nuestras falencias o carencias personales, el poseer una actitud positiva hacia nuestra persona y como nos percibimos es el primer paso para generar el bienestar psicológico.

a.1.2). El crecimiento personal.

Crecimiento personal: este aspecto está íntimamente ligado a las metas y objetivos presentes en nuestra vida y que permiten darle un sentido a la misma, ese empuje al desarrollo y crecimiento personal constante, a poder trabajar nuestras fortalezas y potenciarlas al máximo para la consecución de nuestras metas

a.1.3). Las relaciones positivas con otros

Relaciones positivas: poder generar y mantener *relaciones positivas* con nuestros pares y entorno, se prima la amistad y la calidad de las relaciones interpersonales, así como su durabilidad, estabilidad y confianza lograda en cada relación, para una salud mental optima es imperante el hecho de poseer la capacidad de amar y dejarse amar por un semejante, así como asumir actitudes positivas ante los demás, dentro de lo mencionado por el autor se toma en cuenta el hecho que según investigaciones por Ryff (1989), el aislamiento social y soledad son asociados al riesgo de padecimiento de una enfermedad o el acortamiento del ciclo vital.

a.1.4). El dominio medioambiental o del entorno.

Dominio del entorno: poder elegir situaciones positivas o crear entornos favorables para la satisfacción de nuestras necesidades y lo que podemos desear que sea beneficioso para nosotros, buscando el poder sentirnos capaces de cambiar el contexto en el que nos encontramos de manera propicia.

a.1.5). La autonomía.

Autonomía: es decir regirse por sus propias convicciones independientemente del ambiente social donde nos tengamos que desenvolver, poder defender nuestra libertad e independencia personal sin ceder ante la presión de grupo, siendo conscientes de nuestras acciones y comportamiento, así como la repercusión de estas en el entorno. Cabe mencionar que estas dimensiones que son participes de generar el bienestar psicológico son cambiantes, de forma que con pasar del tiempo el crecimiento personal y sus implicancias van decreciendo y por el contrario el dominio y autonomía van desarrollándose de forma paulatina.

a.2). Modelo de Virtudes y Fortalezas de Peterson & Seligman.

Por otro lado, el Modelo de Virtudes y Fortalezas (Peterson & Seligman). Dentro de las investigaciones realizadas en el naciente mundo de la psicología positiva se planeó como uno de los puntos de partida el estudio de la “personalidad positiva” para esto se propuso como primer punto la identificación de virtudes y fortalezas humanas que sean aceptadas por distintas culturas a nivel mundial, la idea principal de esta investigación fue determinar o crear una clasificación o estructura que forman un “Buen carácter”. Como menciona Alarcón (2006) citando a Seligman, Nosotros como profesionales no podremos ser capaces de intervenir en la mejora del carácter de un individuo hasta que no conozcamos con exactitud qué es lo que debemos mejorar. Se categorizará entonces en dos variantes el “buen carácter o virtuoso” y el “mal carácter”, en este caso se tomará en cuenta el carácter virtuoso o éticamente correcto que contribuye de forma favorable y positiva al desarrollo del ser humano en su vida y el camino a la realización personal.

Alarcón (2006) mencionando a Peterson & Seligman (2004) quienes se basaron en la sabiduría filosófica y religiosa, antigua occidental y oriental, encontrando que en la gran mayoría de tradiciones de valoraban 6 virtudes. “Se detallan seis virtudes más frecuentes en las distintas culturas: Coraje, sabiduría y conocimiento, humanitarismo, moderación, justicia y trascendencia y las fortalezas que acompañan a cada virtud, que en total suman veinticuatro” (p. 65). Alarcón (2009) mencionando a Martin Seligman toma en cuenta los siguientes factores dentro de esta teoría:

a.2.1). Sabiduría y conocimiento: Engloba cinco fortalezas de carácter cognitivo que se relacionan a la obtención de conocimiento y sapiencia, estas fortalezas son las subsiguientes:

a.2.1.1). Curiosidad, interés por el mundo:

Mostrar fascinación por vislumbrar y explorar la naturaleza, buscando nuevas experiencias y cometiéndose con ellas.

a.2.1.2). Amor por el conocimiento: Buscar el aprendizaje constante, ejercer actividades que permitan la adquisición de conocimientos nuevos a través el estudio y la lectura.

a.2.1.3). Juicio, pensamiento crítico, mentalidad abierta: Analiza las distintas posibilidades, sus posibles resultados, racionaliza los hechos, basándose en las evidencias.

a.2.1.4). Ingenio, originalidad, inteligencia práctica: Es capaz de generar múltiples posibilidades y maneras de realizar las cosas, sintiéndose satisfecho al hacerlas de modo distinto al convencional, recibe también el nombre de creatividad y va de la mano de la creación artística.

a.2.1.5). Perspectiva: La capacidad de poder guiar y aconsejar de manera útil y sabia a otros, su forma de ver el mundo tiene sentido para sí mismo y los demás.

a.2.1.6). Valor: Fortalezas emocionales que permitirán la consecución de una meta aun sobre los factores negativos u opositores que se puedan presentar en el camino, un acto es considerado valeroso siempre y cuando el fin sea encomiable y se dé frente a adversidades, actuando en base a una convicción propia y defendiéndola hasta el final.

a.2.1.7). Valentía: Defiende su punto de vista sin miedo a las respuestas opositoras, es capaz de enfrentar los retos y dificultades que se presenten a lo largo de su vida.

a.2.1.8). Perseverancia y diligencia: Capacidad de terminar todas aquellas acciones o actividades iniciadas y sentir satisfacción por el logro de la finalización de las mismas.

a.2.1.9). Integridad, honestidad, autenticidad: Compromiso con su ideología de vida, convicciones y creencias viviendo de forma íntegra y siendo leal a sus promesas y forma de pensar.

a.2.1.10). Validad y pasión: Empuje y entusiasmo al realizar una acción, entrega total de sí mismo y su energía para la ejecución y consecución de un objetivo.

a.2.1.11). Humanidad: Fortalezas presentes en las relaciones interpersonales que son parte indispensable para la expresión de una interacción social positiva, involucran la afectuosidad, el amor, la ayuda a los demás y la amistad.

a.2.1.12). Amor, apego, capacidad de amar y ser amado: Da suma importancia a la calidad de sus relaciones y su profundidad, más aún si el afecto e interés es mutuo, es capaz de mostrar amor, amando con intensidad y aceptar las muestras de este dejándose amar.

a.2.1.13). Simpatía, amabilidad, generosidad: Busca y disfruta al realizar acciones generosas u obras benevolentes con su prójimo, se compadece y ejecuta actividades positivas para ayudar y cuidar de los demás.

a.2.1.14). Inteligencia emocional, personas y social: Logra ser consciente de sus emociones, su sentir, logrando empatizar y desenvolverse con soltura en cualquier

Entorno social, siendo capaz de colocarse en el lugar de otra persona, comprendiendo su pesar o sentir ante alguna situación específica.

a.2.1.15). Justicia: Fortaleza de carácter cívico para una vida comunitaria saludable, basada en ser imparcial y dar a quien corresponde lo que le corresponde ejerciendo la equidad, en cualquier ámbito en el que se encuentre y para distintos grupos sociales en general.

a.2.1.16). Civismo, lealtad, trabajo en equipo: Establece relaciones sanas con sus compañeros de trabajo, primando el compañerismo e integrando el grupo con un sentido de pertenencia, trabajando en conjunto para la consecución de objetivos comunes, respetando a la autoridad a cargo.

a.2.1.17). Justicia e imparcialidad: Ser igualitario en el trato ejercido con todas las personas, actuando con racionalidad al tomar una decisión, basándose en principios y dando oportunidades a todos por igual.

a.2.1.18). Liderazgo: Supone la capacidad de direccionar al grupo de trabajo a través de la democracia, ejerciendo un trato humano y respetuoso con cada uno de sus miembros, buscando siempre que las relaciones sean positivas entre el grupo.

a.2.1.19). Moderación: Mesura en el actuar, realización de las aspiraciones en el momento adecuado sin perjudicar a nadie, actúa de manera sobria y racional evitando excesos. Capacidad de perdonar y misericordia: Es capaz de perdonar las acciones negativas ejercidas hacia uno, dejando de lado el rencor y la venganza.

a.2.1.20). Modestia y humildad: No busca atención ni reconocimiento excesivo, pues considera que es mejor ser reconocido por la calidad de sus acciones, dándole importancia a estas y a la de los demás, el grupo valora su modestia y la reconoce.

a.2.1.21). Prudencia, discreción, cautela: Actúa con cautela, pensando en las consecuencias de sus actos y de lo que pueda decir evitando arrepentimientos futuros, evitando realizar acciones que puedan traer consecuencias negativas innecesarias.

a.2.1.22). Autocontrol: Logra tener reacciones acordes a la situación, regulando sus respuestas emocionales y sentimentales al tomar una decisión.

a.2.1.23). Trascendencia: Alarcón (2009) citando a Seligman (2004), menciona que esta virtud hace referencia aquellas fortalezas de carácter emocional que nos llevan a conectarnos con algo más elevado como lo divino, contemplar el futuro, el universo, el

Proceso de la evolución o incluso el sentido religioso. Son entonces aquellos aspectos ligados a lo divino, el universo, la apreciación de la belleza y el significado de la existencia propiamente dicha.²

a.2.1.24). Apreciación de la belleza y la excelencia: Apreciación del arte, música, naturaleza y la ciencia o incluso cosas que puedan presentarse en el día a día, ligado a la reacción que pueda generar en uno mismo cualquier expresión de estas, ya sean positivas o negativas como sorpresa, sosiego o aprensión.

a.2.1.25).Gratitud: Mostrar sentimientos acordes a algún favor o beneficio obtenido para nuestro provecho, dar las gracias a quien corresponda replicando la acción, ser agradecido también con seres superiores, el mundo y naturaleza que nos rodea y nuestro entorno en conjunto.

a.2.1.26). Esperanza, optimismo, previsión: Mantenerse una actitud optimista y positiva hacia el porvenir, planificando y ejecutando acciones que permitan una concretización exitosa.

a.2.1.26). Sentido del humor: Gusta de las bromas y la risa, mostrándose generalmente positivo hacia la vida.

a.2.1.27). Espiritualidad, fe, sentido religioso: Creencia en algo superior que ejerce protección e influye en nuestro accionar y forma de ver la vida, encontrar un sentido al porqué de las cosas. Las virtudes y fortalezas si bien son conceptos con marcadas connotaciones religiosas y filosóficas, según la psicología positiva son de trascendencia ya que permitirán tener una taxonomía clara de una personalidad positiva y contribuirán al moldeamiento de un carácter de la misma índole.

a.3). Teoría de la Ampliación y Construcción de las Emociones Positivas de Fredrickson

Fredrickson (1998) citado por Baptista, et al. (2009) denominando “la ampliación de las tendencias de pensamiento y acción” dentro de su teoría de ampliación y construcción de las emociones positivas. Menciona que al “ampliar las emociones positivas a través de este proceso se mejoraría la elaboración de recursos personales para afrontar situaciones problemáticas” (p. 45). Es entonces que estos nuevos recursos adquiridos podrán dotar a la persona de una resistencia a las dificultades venideras, viendo aquellos impases desde una perspectiva creativa, asimilando conocimiento sobre distintas situaciones, que podrá usar para generar emociones positivas al enfrentarse con escenarios similares en el futuro.

a.4). Teoría del Bienestar o Modelo PERMA:

En cuanto a nuestra base teórica principal tenemos la Teoría del Bienestar o Modelo PERMA donde: Seligman (2016) menciona que el bienestar que se busca alcanzar, es un constructo, que posee una serie de elementos reales y medibles que contribuyen a la formación de este, pero sin embargo no lo definen. El nombre del modelo “PERMA” nace en consecuencia del uso de la nemotecnia para recordar los nombres de los elementos que lo conforman, en su idioma de creación, inglés. Cada uno de estos elementos es una cosa mensurable que debe contar con tres propiedades para ser considerados como tal: Contribuye al bienestar, es decir permitirá a través de su presencia en nuestra vida el desarrollo esperado del bienestar en el ser humano.; Es buscado por muchas personas, como elemento individual e independiente, no únicamente para alcanzar otros elementos que formen parte del bienestar.; Se define por si solo del resto de elementos (exclusividad).

Seligman (2016) “Los cinco elementos son: emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro” (p. 19). Tenemos las siguientes dimensiones del modelo PERMA: Como se ha mencionado anteriormente el uso de estas siglas deriva de los nombres de cada elemento en su idioma nativo, a continuación, se detallará cada elemento, así como sus respectivos factores.

a.4.1). (P) Positive Emotion o Emoción Positiva: Seligman (2016) “Abarca todas las variables subjetivas del bienestar: placer, éxtasis, comodidad, calidez y otras cosas por el estilo” (p. 20). Seligman (2016) Dentro de este elemento se encuentran todos aquellos factores como la felicidad y placer, entre otros que contribuyen a alcanzar el bienestar; estos factores permitirán generar experiencias que traigan como consecuencia la creación de emociones positivas, no tiene relación directa ni se buscan para alcanzar otro elemento del bienestar, sino por el contrario son buscados por sí mismos para sentir la satisfacción con la vida. Esta variable es definida por aquellas cosas que sentimos o pensamos que nos lleven a generar positivismo en nuestra vida, afrontar de una manera optimista y afable nuestras relaciones, experiencias e incluso fracasos.

Teniendo como indicadores:

a.4.1.1). Placer: Seligman (2003) Se considera placer aquella fuente de motivación intensa, que no genera un cambio por sí misma, está íntimamente relacionada con las emociones y los sentidos concibiendo un ímpetu que nos lleva a anhelar resolver todas aquellas necesidades que experimentemos, así como conseguir relajación y bienestar.

a.4.1.2).Vida placentera: Seligman (2003) Vivenciar o experimentar el mayor grado de emociones positivas, en el pasado, presente y futuro a lo largo de nuestra vida, teniendo este hecho como objetivo principal.

a.4.1.3).Amor: Figini (2006) Emoción positiva que se genera en base a un recuerdo o pensamiento positivo, cuya asociación de imágenes y significado se relacionan a la aceptación absoluta de un sistema humano, experiencia o bien específico. El amor es una emoción positiva generada por un pensamiento positivo cuyas imágenes y significado hacen referencia a la absoluta aceptación de un sistema humano, de un bien o de una experiencia.

a.4.1.4).Optimismo: Alarcón (2009) se considera como aquella característica propia de la personalidad que permitirá esperar resultados favorables de lo que ocurra o pueda ocurrir, predisponiéndonos a asumir una actitud acorde a estos pensamientos positivos al enfrentarnos a las vicisitudes de la existencia misma, centrándonos en los aspectos buenos de las personas y las circunstancias que se nos puedan presentar, confiando en nuestras capacidades y la posibilidad de ser ayudados en el camino.

a.4.1.5).Felicidad: Alarcón (2009) Conlleva un sentimiento o estado de satisfacción de relativa durabilidad o permanecía en el tiempo, pudiendo ser perdurable y a su vez perecible, se presenta un individuo de manera subjetiva en relación al goce de un bien que se desea con ansias.

a.4.2). (E) Engagement o Compromiso: Seligman (2016) “Se evalúa de manera subjetiva (“¿El tiempo se detuvo?” “¿Estabas completamente absorto en la tarea?” “¿Perdiste la conciencia de ti mismo?”)”. (p. 20). Seligman (2016) Este elemento engloba aquellas actividades con las que uno se involucra a tal profundidad que se encuentra en un estado de “flujo” con una implicancia de elevada energía psicológica positiva que se ve reflejado en la actitud y concentración en las tareas que se desempeña, al punto de dejarse llevar por estas sin tomar en cuenta la temporalidad ni el esfuerzo que estas impliquen, este involucramiento logrará que se desplieguen nuestras principales fortalezas con sus respectivas virtudes propuestas también por Peter & Seligman pudiendo desarrollarlas a la par de la ejecución de cada acción con la que nos encontremos comprometidos e involucrados, contribuyendo al logro del bienestar. Cuyos indicadores son:

a.4.2.1).Fluir o Flujo: Seligman (2003) La fluidez responde aquel estado o sentimiento positivo en el presente donde no figuran sensaciones o pensamientos conscientes, aumentan el capital psicológico del ser humano al cual este podrá recurrir en un futuro,

Generalmente este estado se hace notar cuando los desafíos o tareas que hace frente el individuo encajan con sus habilidades, capacidades talentos o fortalezas para superarlos. Csikszentmihalyi (1997) El estado de flujo se refiere aquel en que el individuo alcanza tal nivel de involucramiento con la actividad que realiza, que pierde la noción del tiempo centrándose en la experiencia por sí misma y lo placentero de su ejecución, aun si esta tuviera un gran coste.

a.4.2.2).Vida comprometida: Seligman (2016) Vivir con el fin de lograr fluir, perder la noción de tiempo, alcanzando tal nivel de concentración con la actividad que se desarrolle, que no quede lugar para recursos cognoscitivos y emocionales que forman parte del sentimiento y el pensamiento.

a.4.2.3). Armonía: Csikszentmihalyi (1997) Es aquel orden presente en los contenidos de la conciencia, un estado de concentración en el que nos encontramos exentos de cualquier confusión o conflicto externa o internamente inducido.

a.4.3). (R) Positive relationships o Relaciones Positivas: Seligman (2016) “Muy poco de lo positivo es solitario [...] los otros son el mejor antídoto de las vicisitudes de la vida y el estimulante más confiable que existe” (p. 24). Seligman (2016) Al plantearnos una serie de preguntas relacionadas a los momentos más alegres o felices de nuestra existencia, o quizá a logros memorables, es inevitable caer en cuenta que, sin importar el género, edad, raza, entre otros factores biológicos; en su mayoría todos estos momentos han tenido lugar cuando nos hemos encontrado rodeados de otras personas. Este elemento es central para la consecución del tan ansiado bienestar, pues aumentar nuestras habilidades para relacionarnos y mantener estas relaciones en un contexto agradable y positivo traerá como consecuencia el aumento de las emociones positivas, es comprobado también que los actos de bondad producen aumento en nuestro nivel de bienestar y a su vez el poder dar amor y recibirlo aumentará la longevidad presente en el ser humano. La influencia que ejercen las relaciones positivas o su ausencia impactará directamente en el nivel de bienestar presente en nuestras vidas, puesto que estas producirán algunas ventajas como logro, compromiso o sentido y no únicamente emociones positivas. Cuyos indicadores son:

a.4.3.1).Inteligencia Social: Seligman (2003) Se refiere a la capacidad de poder determinar las diferencias presentes en los demás, con respecto a su estado anímico, personalidad, aquello que los motiva, las intenciones que presentan y actuar en

Coherencia a lo observado, siendo consiente y respondiendo de forma adecuada a los sentimientos de nuestro entorno social.

a.4.3.2). Capacidad de amar y ser amado: Alarcón (2009) Da valor al establecimiento de relaciones profundas con alto grado de intimidad, primando aquellas en que el aspecto afectivo y el grado de cuidado presente sea mutuo, cuestiona si la persona con la que se encuentra siente las mismas emociones en la misma intensidad hacia él, ser capaz de amar y recibir afecto, sentirse vinculado y cercano a otras personas.

a.4.3.3). Empatía: Torres (2017) Consiste en la habilidad para distinguir y entender las emociones de otro, tomar en cuenta sus puntos de vista y respuestas ante un hecho o suceso específico y actuar en coherencia con ellas, respetando todas las respuestas emocionales que puedan presentar los demás.

a.4.3.4). Amabilidad: Bretones et al. (2009) Capacidad de realizar actos de bondad y gestos en beneficio de los demás, mostrarse dispuesto a ayudar a quien lo necesite a través de una acción positiva, aun cuando la persona que sea receptora no forme parte de nuestro entorno cercano o la conozcamos con anterioridad.

a.4.3.5). Emociones de Colmena: Seligman (2016) Aquellas emociones orientadas a aspectos positivos como el amor, el trabajo en equipo, la compasión y abnegación, que permiten creer en otros y comprender lo que los demás piensan y sienten consiguiendo la cooperación mutua.

a.4.4) (M) Meaning o Sentido: Seligman (2011) “Pertenece y servir a algo que uno considera superior al yo” (p. 21). Seligman (2016) Tener una vida significativa, es encontrar aquel propósito de vida, darle significado a la misma y el porqué de nuestras acciones a lo largo de esta; poder descubrir y repotenciar nuestros talentos para ponerlos a favor de una causa que trascienda de uno mismo, es decir, poder llevar una vida significativa con objetivos transpersonales que beneficien a alguien más que el yo. No solo buscar una vida placentera, llena de comodidad, lujos o placer, sino poder encontrar un sentido a nuestra vida una visión clara de lo que se busca lograr y que lo que podamos conseguir sea relevante a nivel familiar, personal, laboral, a través del logro, las relaciones interpersonales cuidadas y significativas o quizá mostrando interés o empatía por causas altruistas. Cuyos indicadores son:

a.4.4.1). Propósito: Seligman (2003) Logra vislumbrar el propósito, razón y significado del universo y su existencia o presencia en él, dándole un propósito concreto a su vida,

Basándola en creencias intensas y coherentes que lo respaldan, aquellas creencias que posee determinan su accionar frente a la vida y cómo reacciona a las circunstancias, contando con una filosofía de vida de carácter religioso o no que lo sitúa como individuo dentro del universo.

a.4.4.2). Vida con significado: Seligman (2016) La vida significativa es poder desarrollar y utilizar nuestras principales fortalezas, virtudes y capacidades para ponerlas al servicio de nuestras creencias hacia algo que vaya más allá o trascienda de uno mismo.

a.4.4.3).Altruismo: Torres (2017) Se relaciona directamente a realizar actos en beneficio de otra persona, sin percibir una retribución de la ayuda desinteresadamente prestada, generando un impacto en el beneficiario y en uno mismo tras la ejecución de estas obras benéficas prestadas.

a.4.4.4).Trascendencia: Alarcón (2009) aquellas fortalezas de índole emocional que conectan al individuo con un sentido religioso, algo elevado, lo divino, el futuro y el universo, apreciando lo venidero desde un punto de vista positivo, sintiéndose agradecido y consiente que existe algo superior que trasciende al ser humano, determina nuestra conducta y le da significado a la existencia.

a.4.5). (A) Accomplishment o Logro: Seligman (2016) “Las personas buscan éxito, logro, ganar, realización y maestría por sí mismos [...] se busca incluso cuando no produce emoción positiva, sentido o nada que se parezca a una relación positiva” (pp. 21 - 22). Seligman (2016) Menciona que el ser humano buscará de manera deliberada alcanzar objetivos y metas planteadas que le generen resultados favorables plasmados en logros observables, aun incluso cuando las actividades requieran esfuerzo y dedicación, el individuo tiende a orientarse a la mejora continua a un proceso de crecimiento que permita conseguir una “vida de realización”. Las personas buscarán el logro entonces por el solo hecho de conseguirlo, no con un fin consecuente del ejercicio de sus acciones. Si bien es cierto una vida orientada netamente al logro no conseguirá alcanzar el bienestar ya que las personas que se encuentran enfrascadas en este objetivo, están demasiado absortas en sus actividades que el único placer, emoción positiva o bienestar que experimentan se presentan cuando las buscan, pero de forma muy fugaz cada que ganan, se puede considerar entonces el logro como una implicancia una necesidad del ser humano que le da sentido a la vida. Cuyos indicadores son:

a.4.5.1).Realización Personal: Alarcón (2009) Alcanzar la tranquilidad emocional, la autosuficiencia y placidez que nos lleven a sentir un grado de felicidad plena y duradera.

El Logro de aquellas metas que el individuo considera valiosas en su vida, sintiendo que no hace falta nada más, liberándose de toda inquietud por el deseo de obtener cosas externas.

a.4.5.1). Competencia: Alles (2002) Se denomina competencia aquellos comportamientos presentes dentro de las personas, disponiendo algunos en un grado mayor o menor respecto a sus semejantes, estos comportamientos pueden ser observables en una realidad laboral o situación que requiera ser evaluada, consiguiendo hacer a quien la posea capaz de enfrentarse con eficacia ante la situación dada, la aplicación del compendio de aptitudes, rasgos personales y conocimientos serán denominadas competencias ya que son un nexo entre las características propias de un individuo y las cualidades que se requieren para enfrentarse a una misión profesional establecida. La competencia orientada a la dimensión del logro se refiere a que el ser humano buscará siempre sentirse capaz de realizar óptimamente las actividades que se planteen y obtendrá el sentido de logro al alcanzar sus metas u objetivos haciendo uso de estas.

a.4.5.2). Gratificación: Seligman (2003) Las gratificaciones son alcanzadas solo a través de actividades que vayan relacionadas a un noble propósito, poniendo en ejecución y práctica aquellas fortalezas que poseemos a través del esfuerzo y concentración, el alcanzar una gratificación no será siempre placentero, incluso podría llegar a ser estresante o desgastante.

En conclusión esta teoría plantea que el verdadero bienestar se logrará generando emociones y relaciones positivas, comprometiéndonos con nuestros objetivos utilizando aquellas fortalezas y virtudes intrínsecas en cada uno de nosotros que nos permitirán alcanzar el logro de nuestras metas pudiendo así encontrar sentido a nuestro vivir, es solo de esta manera que se alcanzará un grado de bienestar que permita resultados positivos perdurables en nuestra vida, maximizando cada uno de los elementos que lo componen de manera constante.

Dentro de esta investigación se tuvo como base conceptual la definición de psicología positiva según Alarcón (2009) “Busca obtener una comprensión más completa de la condición humana, a través del estudio de las fuerzas positivas del ser humano” (p. 57). Por otro lado, Gable & Haidt (2005) “Es el estudio de las condiciones y procesos que contribuyen al florecimiento y óptimo funcionamiento de la gente, de los grupos y de las instituciones” (pp. 57 - 58). De acuerdo a (McNulty & Finchman, 2011) citados por Corral (2012) es “es estudio de varios rasgos y procesos psicológicos que estimulan el

Bienestar, lo que asume que los rasgos y procesos positivos reflejan beneficios para quienes los exhiben o experimentan” (p. 24). Para Seligman (2003) “La psicología positiva brinda la gran esperanza de que, si una persona se queda encerrada en el garaje de la vida, con limitados y fugaces placeres, escasas gratificaciones y sin encontrar un sentido a su existencia, existe una vía de salida. Este camino le llevará por un terreno de placer y gratificación continua, por las cumbres de la fortaleza y la virtud y, al final, por las cúspides de la realización perenne: el sentido y el valor en la vida” (p. 3).

Como parte de nuestro marco conceptual definimos los siguientes términos: Voluntad: Alarcón (2009) “fuerza interna que impulsa a realizar una actividad; también aluden al hecho de tomar una decisión autónomamente y a decidir por una forma de conducta. [...] un verdadero motor que impulsa y dirige al individuo hacia la meta que se propone alcanzar” (p. 59).; Acción Voluntaria: según Alarcón (2009) “acto deliberado, genuinamente consciente y propositivo, pues está orientado hacia algo, que constituye el objeto por obtener” (p. 59).; Alarcón (2009) Factores que influyen en la Voluntad: Motivos: Según Alarcón (2009) “Señalan razones intelectuales” (p. 60).; Móviles: Según Alarcón (2009) “Refieren factores de naturaleza afectiva y emocional” (p. 60).; Carácter: Alarcón (2009) “Conjunto de rasgos psíquicos individuales que como signo propio distingue a una persona de otra [...] se refiere solamente a características psicológicas afectivas y dinámicas.” (pp. 61,63).; Buen carácter: Alarcón (2009) “El carácter bueno contribuirá al desarrollo humano en una dirección positiva” (p. 64).; Personalidad: Alarcón (2009) “Organización unitaria de características cognitivas, afectivas, conativas y físicas de un individuo, que se manifiestan en una forma típica de comportamiento relativamente duradero [...] dan identidad propia a un individuo [...] puede ser apreciado en sus interacciones con otras personas” (p. 63).; **Optimismo:** según Alarcón (2009) “Peculiaridad de la personalidad, relativamente constante, que intercede entre los acaecimientos externos y la comprensión propia de los mismos” (p. 73).; Optimismo: Según Alarcón (2009) mencionando (Peterson 2000; Vaughan 2004) es “una fuerza en estado latente que el individuo moviliza para afrontar problemas, obstáculos y la adversidad” (p. 74).; Ser Optimista: según Vaughan (2004, p. 43) citado por Alarcón (2009) “es reflejo de nuestra confianza y experiencia en la propia capacidad de autorregulación de los estados emocionales, especialmente de aquellos negativos y dolorosos” (p. 75).; Persona Optimista: “Suelen ser más perseverantes, exitosas y gozan de mejor salud física, tienen esperanzas y crean estrategias de acciones para obtenerlas; esperan que el futuro depare resultados favorables” (p. 75).; Optimismo aprendido: Según

Alarcón (2009) “Podemos desarrollar nuestra capacidad de autorregular nuestros cambios intrínsecos, a través de la práctica y la experiencia. El autocontrol de los estados emocionales negativos nos proporciona la capacidad de ser más optimistas. La psicología positiva asume que el optimismo se puede aprender” (p. 75); Emoción Positiva: Según Baptista, et al. (2009) citando a Adolphs (2005) “Un cambio físico, concertado, generalmente adaptativo, de múltiples sistemas fisiológicos en respuesta a la evaluación de un estímulo que es valorado como agradable” (p. 49); Programa: Cueva (2007). “Procedimiento sistemático de los contenidos a tratar en una rama del saber, o de las etapas que se deben superar o en entrenamiento, en un examen o un concurso” (p. 548).

B.- DEPENDIENTE

b.1).-MOTIVACIÓN

b.1.1). Teoría de necesidades de McClellan (logro, poder y afiliación)

Como parte de nuestro marco teórico parte de nuestra variable dependiente Motivación, tenemos la siguiente teoría: *Teoría de necesidades de McClellan (logro, poder y afiliación)* Hellriegel y Slocum (2005) citó a McClellan Afirmó que todos tienen tres necesidades particularmente importantes: logro, afiliación y poder. Las personas que muestran un fuerte motivo de poder realizar acciones que afectan las conductas de otros y poseen un fuerte atractivo emocional. A estas personas les interesa poder brindar premios de posición social a sus seguidores. Las personas con un fuerte motivo de afiliación tienden a establecer y mantener relaciones personales estrechas con otros. Las personas con un fuerte motivo de logro compiten contra alguna norma de excelencia o contribución particular frente a la cual juzgan sus conductas y logros. [...] Su modelo de motivación de logros afirma que las personas se sienten motivadas según la intensidad de su deseo de desempeñarse en función de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas (pp. 121 - 122). Cuyas Dimensiones de la motivación laboral según la teoría de las necesidades de McClellan son:

Chiavenato (2009) cito a McClellan con la teoría de las necesidades, se concentra en el contenido. Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

b.1.1.1).La necesidad de realización (Logro): (need for achievement) es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí. Los

Grandes triunfadores se diferencian por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones en las que puedan asumir la responsabilidad de encontrar soluciones para sus problemas. Sin embargo, no son jugadores ni les gusta ganar por suerte. Evitan las tareas que son demasiado fáciles o difíciles.

b.1.1.2). La necesidad de poder: (need for power): es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

b.1.1.3). La necesidad de afiliación: (need for affiliation) es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión recíproca. (p. 246).

De acuerdo a la presente teoría McClellan respecto a las necesidades más relevantes para mantener la motivación en un individuo son tres:

b.1.2). Logro: Basan su conducta y acciones en función de la excelencia o alguna meta altamente calificada, busca satisfacer esta necesidad a fin de obtener reconocimiento por la competitividad con la que rigen sus actos en la búsqueda constante del éxito. Cuyos indicadores son:

b.1.2.1). Orientación a los resultados: Alles (2002). Poder dirigir los esfuerzos y acciones a alcanzar una meta preestablecida, actuando con eficacia y sentido de urgencia en la toma de decisiones, para así cumplir eficientemente todos los requerimientos de los clientes, lograr superar la competencia y conseguir una mejora global de la organización.

b.1.2.2). Planificación: Alles (2002). Aquella habilidad de visualizar, plantear y fijar metas y las acciones prioritarias para su cumplimiento o alcance, así como poder priorizar las áreas, proyectos, plazo y recursos que se requieren para conseguir un objetivo específico.

b.1.2.3). Responsabilidad: Alles (2002). La capacidad de comprometerse con determinación a la ejecución de las tareas asignadas, preocupándose por cumplirlas a cabalidad, primando las labores aun por encima de los propios deseos o intereses.

b.1.2.4). Retroalimentación: Harvard Business School Publishing Corporation (2009).

Flujo de información que circula entre un grupo de trabajadores, generalmente presente ante la culminación de un proyecto o trabajo, se caracteriza por analizar y compartir observaciones en relación a la calidad y desempeño del trabajo, se utiliza como referente de mejoras positivas o un paso para el cambio en los procesos y por ende en la productividad.

b.1.3). Afiliación

La segunda dimensión es *Afiliación* es decir el deseo de obtener relaciones interpersonales positivas con el entorno y los demás integrantes de la organización, siendo valorado por el grupo en conjunto, mostrándose presto a ayudar a su equipo. Cuyos indicadores son:

b.1.3.1). Relaciones interpersonales: Torres (2017). Reunión entre una o más personas que se presenta de forma vinculante y continua, lazos interpersonales donde los involucrados influyen de cierto modo de forma recíproca en el otro, en relación a lo que sienten, piensan e incluso su accionar o actitud frente a los demás, entre sí o en relación a una situación específica.

b.1.3.2). Colaboración: Alles (2002) Habilidad de trabajar con grupos de carácter interdisciplinario, poder adecuarse y colaborar con áreas de la organización u organizaciones ajenas a la propia con las que se requiere la interacción, optando por mantenerse positivo y optimista ante lo que se presente, practicando la comprensión interpersonal.

b.1.3.3). Apoyo con los compañeros: Alles (2002). Se vincula con sus pares con el fin de apoyarlos en la tarea que requieran, trabajando bajo un clima de respeto y confianza, generando ser referente ante cualquier eventualidad que pudiera presentarse, es capaz de emitir y recibir feedback sobre los resultados obtenidos en los eventos o trabajos en los que el ofrezca su ayuda o cooperación.

b.1.3.4). Relaciones positivas: Alarcón (2006) Establecer y mantener relaciones interpersonales estables y duraderas, generando lazos afectivos positivos, siendo capaces de dar y recibir amor, así como compartir experiencias y emociones positivas.

b.1.4). Poder

El último nivel dimensional hace referencia al deseo de influir en los demás en base a las propias acciones controlando y teniendo impacto sobre estos, siendo reconocido por el grupo y el control que puede ejercer en el mismo. Cuyos indicadores son:

b.1.4.1).Autoridad: Tarcia y Masis (2013) Hacer valer el poder formal y la autoridad otorgada por la organización a la que pertenece, ejerciendo el cumplimiento de las políticas dentro de un contexto de respeto mutuo entre la jefatura y el subordinado.

b.1.4.2).Influencia: Alles (2002). Aspiración de generar un de producir un efecto o impacto sobre un grupo, poder convencer, persuadir, impresionar o influir en ellos para que dirijan sus esfuerzos y energía hacia acciones determinadas.

b.1.4.3).Liderazgo: Alles (2002). Habilidad que necesita para organizar y orientar la ejecución de acciones determinadas por un grupo humano, dirigirlos hacia la consecución de un objetivo específico, infundiendo valores de acción y previendo posibles escenarios en el desarrollo de las acciones grupales.

b.1.4.4). Persuasión: Taboada (2005). Habilidad de conseguir que un individuo o un grupo de ellos actúen de una u otra forma convenciéndolos de estar conscientes que el camino que se le sugiere es el mejor.

David McClellan (1989). Cito a Tomkins quien menciona que la implicancia emocional existente en cada acción que un individuo realice puede abrir un abanico de posibilidades que intervendrán en el incremento o reducción de la motivación, el factor afectivo influye en la capacidad de aprendizaje para encontrar maneras de modificar la motivación en base a lo que se vivencia. Respecto a esto tenemos la Relación de la emoción con la motivación donde McClellan (1989). Cito a Izard (1979), Tomkins (1962). Quien menciona que el factor afectivo o emocional influirá en los niveles de motivación que presente el ser humano, así como su conducta, ya que son factores que repercuten directamente en los sistemas motivacionales que el individuo pueda tener frente a una situación específica, dependiendo su calidad positiva o negativa en su incremento o reducción, si bien no son eje central de la motivación incentivarán su orientación hacia uno de los dos polos presentes.

b.2).Tipos de motivación:

b.2.1).Motivación Intrínseca: Reeve (2009). Este tipo de motivación contribuye directamente al ser humano a conseguir o alcanzar objetivos y metas trazadas que le permitan desarrollarse, así como desarrollar sus fortalezas y capacidades luchando por sus propios intereses, se encuentra interiorizada en cada individuo y surge de las necesidades psicológicas que estén presente a lo largo de su vida, produce múltiples beneficios para sí por lo que potenciarla logrará que estos aspectos favorables se reflejen en distintas áreas de su vida. Desde nuestro punto de vista aplica al plano laboral, su potenciación conseguirá que el colaborador se sienta a gusto dentro de su puesto de trabajo, al sentir que está cumpliendo parte de sus metas propuestas, contribuyendo a los objetivos de la organización, un trabajador correctamente motivado de manera intrínseca se convertirá en un generador de resultados productivos y provechosos para la empresa en general. Dentro de los elementos de la motivación intrínseca se encuentran:

b.2.1.1).Persistencia: Reeve (2009) Como se mencionó anteriormente la motivación intrínseca responde a aquella fuerza o propensión inherente a desarrollar una u otra actividad, si esta está correctamente encausada lograra que la persona pueda ser constante en el desarrollo de una tarea hasta su culminación exitosa.

b.2.1.2).Creatividad: Reeve (2009) Las propias fuerzas que empujan al individuo a la ejecución de una tarea, serán las que lograrán que el mismo pueda disfrutar y sentirse satisfecho con el trabajo que esté realizando, a través de la creatividad para lograr el disfrute de su actividad aun por encima de la influencia negativa del entorno o el contexto donde se desenvuelva, es decir a mayor motivación intrínseca mayor creatividad presente en el ser humano.

b.2.1.3). Comprensión conceptual y aprendizaje de alta calidad: Reeve (2009) Respecto a la comprensión conceptual, esta se verá influenciada por la motivación intrínseca, esto quiere decir a que mientras mayor sea su presencia, mayor será la predisposición del individuo hacia el aprendizaje y su asimilación directa, permitiendo ver la adquisición de nuevos conocimientos desde distintos puntos de vista logrando su replicación y practica en la vida real y cotidiana con facilidad y no solo de forma mecánica adicionando teóricamente conceptos como conocimiento muerto o vacío.

b.2.1.4).Funcionamiento óptimo y bienestar: Reeve (2009) El centrarse en poder tener logros personales de relevancia para nuestra vida y su crecimiento producirá mayor bienestar psicológico dentro de las mismas, que el solo hecho de conseguir objetivos o

Metas de carácter extrínseco, como serían aquellas ligadas al poder; factor económico; posición social o incluso el aspecto físico. El primar aquel logro de nuestra propia autonomía, reconocer lo competentes y valiosos que somos nos llevara a conseguir la ansiada autorrealización, disminuyendo factores patológicos e incrementando nuestra predisposición a iniciar y culminar actividades que nos planteemos.

b.2.2).Motivación extrínseca: Reeve (2009). Este tipo de motivación está orientada a los incentivos externos que influyen en el comportamiento del individuo, son condicionantes que harán que cada persona se predisponga a invertir mayor esfuerzo y empuje en la realización de una u otra actividad, estos factores intervinientes serán siempre de carácter externo e independientes del propio individuo y dependerán del contexto en el que se desarrollen.

1.4. Conceptualización

Como parte de nuestra conceptualización de la variable motivación tenemos:

1.4.1) Según Chiavenato (2009). “proceso psicológico básico, que juntamente con la percepción, la personalidad, las actitudes y el aprendizaje, es uno de los principios más significativos para entender el comportamiento humano, interactúa con otros procesos mediadores y con el ambiente” (p. 236).

1.4.2). Robbins y Judge (2013). “Define la como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo laboral” (p. 202).

Por otra parte, la motivación laboral es:

1.4.3). Bretones et al. (2009) “Proceso que induce al colaborador a ejecutar una serie de comportamientos laborales que se dirigen a satisfacer expectativas, necesidades, y/o intereses, interiormente o exteriormente generados” (p. 75).

1.4.4). Según Hellriegel y Slocum (2005) “constituye las fuerzas que se despliegan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. Puesto que los motivos de los empleados afectan la productividad, una de las tareas de los gerentes estriba en canalizar de modo efectivo la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización” (p. 117).

Entre otros conceptos tenemos:

1.4.5). Incentivos: McClellan (1989) “Los incentivos son características estables del entorno, emocionalmente activadores o interacciones persona - entorno que la gente busca (incentivos positivos) o rehúye (incentivos negativos)” (p. 202).

1.4.6). Motivo: McClellan (1989) “definición funcional de un motivo como interés recurrente por un estado objetivo basado en incentivo natural, un interés que vigoriza orienta y selecciona la conducta [...]” (pp. 623, 624).

1.4.7). Motivo De Logro: McClellan (1989) Representa un interés recurrente por el estado objetivo de hacer algo mejor [...], No se sienten atraídas, ni se esfuerzan, en situaciones en donde no existe posibilidad de mejora, es decir, en donde las tareas son o muy fáciles o muy difíciles, o en donde se brindan gratificaciones externas como el dinero o el reconocimiento. [...] prefieren situaciones en las que asuman una responsabilidad personal en el resultado y que les proporcionen feed back sobre el modo en que están procediendo (p. 628).

1.4.8). Motivo De Poder: McClellan (1989). La necesidad de poder representa un interés recurrente por ejercer impacto con seguridad en las personas y quizás también en las cosas (p. 629).

1.5. Formulación del Problema

Dentro de la formulación del problema, determinamos la siguiente pregunta: ¿En qué medida la aplicación del programa de psicología positiva mejora de la motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo?

1.6. Justificación del Estudio

Al plantear la justificación del presente estudio convenimos que son las siguientes:
Justificación científica: La presente investigación se basa en los fundamentos de la psicología positiva, principalmente en el modelo propuesto por Martín Seligman en el año 2006 el cual se denomina modelo PERMA nombre que deriva de las siglas en inglés, este modelo se enfoca en 5 aspectos fundamentales, como son relaciones positivas, emociones positivas, compromiso, significado y logro en base a estos componentes se elaboró un programa que pudo intervenir en la mejora de la motivación laboral en la población beneficiaria, para esto nos basaremos en la teoría de David McClellan denominada logro, poder y afiliación, la cual cuenta con un instrumento para la medición motivacional que fue utilizado para medir los resultados del programa a aplicar, es relevante realizar esta investigación ya que permitió conocer que tan profundo puede calar la intervención psicológica positiva en la motivación laboral principalmente

intrínseca de los colaboradores de una empresa privada.; Justificación práctica: Esta investigación por otro lado nos ayudó a resolver el discordante motivacional en la empresa, común denominador en las organizaciones hoy en día, así como mejorar ciertos aspectos en el trabajador que repercutieron en los resultados de la empresa, pudimos resolver a través de la práctica de ejercicios y técnicas para instaurar relaciones positivas, la inclusión de emociones positivas o el alcance del logro, se mantuvo activo el factor motivacional que permitió a los colaboradores realizar sus tareas de manera eficaz y proactivamente y sobre todo de manera positiva y optimista, generando resultados favorables para la organización tales como mejora en las relaciones personales e interpersonales, aspecto que se reflejó en la mejora de trato al usuario y calidad de servicio, mejora en el manejo de emociones, situaciones de estrés y felicidad en el trabajo que por consiguiente, fue y será una mejora o repotenciación de la motivación general en la empresa.; Justificación metodológica: La estrategia que utilizaremos consistió en brindar una serie de talleres que componen nuestro programa, así como ejercicios personales para cada colaborador a fin de hacer sostenible los resultados, una vez incrementado el nivel de motivación lograr mantenerlo durante un periodo sostenido de tiempo generando así cambios positivos en cada colaborador a nivel laboral, personal y cambios en la propia empresa a la que pertenezcan.; Justificación institucional: La organización beneficiaría del presente trabajo de investigación pudo incrementar el nivel de motivación de sus colaboradores, contó con personal predispuesto a realizar sus actividades de manera armoniosa y optimista, no solo se mejoró el nivel motivacional, sino también, la satisfacción de cada colaborador consigo mismo y las relaciones interpersonales que puedan presentarse dentro de un área o de la organización en conjunto, el trabajo a realizar desde el enfoque de la psicología positiva permitió alcanzar mejores resultados en la ejecución de procesos y también fue provista de una herramienta válida y confiable que podrá ser utilizada de manera constante siempre que se requiera, mejorando también el trato directo hacia el paciente y la calidad del servicio brindado al usuario dentro y fuera del establecimiento.

1.7. Hipótesis

Nuestra investigación tiene como hipótesis: La aplicación del programa de psicología positiva mejora la motivación laboral en los colaboradores de una Clínica en Chiclayo.

1.8. Objetivos:

1.8.1 General:

Determinar en qué medida el programa de psicología positiva mejora la motivación laboral en los colaboradores de una Clínica en Chiclayo.

1.8.2. Específicos:

- Diagnosticar el nivel de motivación laboral en que se encuentran los colaboradores de una clínica en Chiclayo a través de la Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma; Aplicar el programa de Psicología Positiva en los colaboradores de una Clínica en Chiclayo.
- Evaluar el impacto del programa de Psicología Positiva en la motivación laboral de los colaboradores de una clínica en Chiclayo a través de los resultados obtenidos en la aplicación del post test Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma.
- Contrastar los resultados alcanzados para determinar la efectividad del programa de psicología positiva aplicado.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación es pre experimental con aplicación de pre y post test a un solo grupo de estudio.

En los diseños pre-experimentales, con pre y post test a un solo grupo de estudio. Se analiza una sola variable y no existe prácticamente ningún tipo de control. No existe la manipulación de la variable independiente ni se utiliza grupo control. En una investigación pre-experimental no existe la comparación de grupos. Este tipo de diseño consiste en administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de solo post test o en la de pre test. (Hernández Sampieri, 2012)

El esquema para este diseño de investigación, es:

E.: O ₁ X O ₂

Dónde:

GE: Colaboradores de una Clínica en Chiclayo

O₁: Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma (Pre test)

O₂: Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma (Post test)

X: Programa de Psicología Positiva

Tipo de Investigación: Explicativa, Aplicada y transversal.

Explicativa: Aquella investigación que no solo se enfoca en explicar una circunstancia específica, sino también exponer el comportamiento de las variables involucradas con el fin de revelar las causas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Aplicada: Se plantea convertir el conocimiento puro en aquel conocimiento que pueda ser provechoso y utilizable. Su propósito es la exploración y afianzamiento del saber, la aplicación de los conocimientos para beneficio para el enriquecimiento del bagaje cultural y científico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Transversal: Se trata de la recolección de datos en un contexto y lapso de tiempo específico y partiendo de estos poder describir la a partir de ellos se describe las particularidades de la variable involucrada y la situación presente en la investigación, presentando aquella información obtenida en un espacio y tiempo determinados (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable Independiente: Programa de Psicología Positiva

Definición Conceptual: Conjunto de acciones sistematizadas, planificadas y regularizadas que tienen como finalidad mejorar el bienestar del individuo en diferentes planos de su vida, haciendo uso de estrategias basadas en psicología positiva, la cual dirige sus estudios a obtener una comprensión más completa de la condición humana, a través del estudio de las fuerzas positivas del ser humano, para luego evaluar los resultados obtenidos (Alarcón, 2009, p. 57).

Definición Operacional: Conjunto de estrategias que se utilizan con el fin de fortalecer las dimensiones del modelo PERMA, dando como resultado el incremento del bienestar total del ser humano y por ende un aumento en su motivación laboral intrínseca.

2.2.2 Variable Dependiente: Motivación Laboral

Definición Conceptual: “Proceso que impulsa al trabajador a realizar una serie de comportamientos laborales que buscan satisfacer unas necesidades, expectativas y/o intereses, internamente o externamente generados” (Bretones et al; 2009, p. 75).

Definición Operacional: Acción de carácter intrínseco que busca obtener resultados positivos por parte del colaborador no solamente a nivel laboral, sino también a nivel personal, emocional, relaciones interpersonales y su orientación al logro de objetivos.

2.2.3. Variable Independiente: Programa Psicología Positiva.

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p align="center">PROGRAMA PSICOLOGÍA POSITIVA</p>	<p>Conjunto de acciones sistematizadas, planificadas y regularizadas que tienen como finalidad mejorar el bienestar del individuo en diferentes planos de su vida, haciendo uso de estrategias basadas en psicología positiva, la cual dirige sus estudios a obtener una comprensión</p>	<p>Conjunto de estrategias que se utilizan con el fin de fortalecer las dimensiones del modelo PERMA, dando como resultado el incremento del bienestar total del ser humano y por ende un aumento en su Motivación laboral intrínseca.</p>	<p align="center">Fundamentación teórica</p>	<p align="center">MODELO PERMA de Martin Seligman</p>
			<p align="center">Objetivo</p>	<p align="center">Objetivo por estrategia</p>
			<p align="center">Estrategias</p>	<p><u>(P) Emociones positivas</u> Placer Vida Placentera Amor Optimismo Felicidad</p>
				<p><u>(E) Compromiso</u> Fluir o Flujo Vida comprometida Armonía</p>
<p><u>(R) Relaciones Positivas</u> Inteligencia Social Capacidad de amar y ser amado Empatía Amabilidad Emociones de Colmena</p>				
<p><u>(M) Sentido</u> Propósito Vida con significado</p>				

	<p>más completa de la condición humana, a través del estudio de las fuerzas positivas del ser humano, para luego evaluar los resultados obtenidos (Alarcón, 2009, p. 57).</p>			Altruismo
				Trascendencia
				<u>(A) Logro</u>
				Realización Personal
				Competencia
				Gratificación
			Metodología	Juego de roles
				Trabajo colaborativo
				Dinámicas
				Estudio de casos
				Uso de ejercicios Gestalt
				Ejercicios de Psicología Positiva
			Implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades - 50 a 120 minutos por sesión - Hojas de papel bond - Hojas de colores - Plumones - Lapiceros, etc.
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados obtenidos del Pre y Post test. - Indicadores de logro.

2.2.4. Variable Dependiente: Motivación Laboral.

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Medición
MOTIVACIÓN LABORAL	“Proceso que impulsa al trabajador a realizar una serie de comportamientos laborales que buscan satisfacer unas necesidades, expectativas y/o intereses, internamente o externamente generados” (Bretones et al; 2009, p. 75).	Acción de carácter intrínseco que busca obtener resultados positivos por parte del colaborador no solamente a nivel laboral, sino también a nivel personal, emocional, relaciones interpersonales y su orientación al logro de objetivos.	(L) Logro	Orientación de resultados Planificación Responsabilidad Retroalimentación.	1,4,7,10,13.	Ordinal
			(P) Poder	Autoridad Influencia Liderazgo Persuasión	2,5,8,11,14.	
			(A) Afiliación	Relaciones interpersonales Colaboración Apoyo con los compañeros Relaciones Positivas	3,6,9,12,15.	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

López (2009) “Grupo de elementos cuyas características tratamos de estudiar y del cual deseamos obtener información, compone lo que se conoce como “Población”, “Universo” o “Colectivo” (p. 190).

Tabla 1.

Población conformada por colaboradores del área administrativa y operativa.

Condición	Hombres	Mujeres	Total
Administrativa	2	4	6
Dirección medica	1		1
Doctores	3		3
Técnicas en enfermería		14	14
Enfermeras		13	13
Psicología		2	2
Nutrición		1	1
Mantenimiento	4		4
Recepción	2		2
Seguridad	1		1
Limpieza	2		2
Almacén		1	
Total	15	35	50

Fuente: Oficina administrativa.

Fecha: 30 de junio de 2018

2.3.2 Muestra

López (2006) “El subconjunto de la población que escogemos para observar, y a partir del cual tratamos de reconocer las características de la población, constituyen lo que denominamos una muestra” (p. 190).

La muestra estuvo conformada por 38 trabajadores de la Clínica Centro del Riñón del Norte “CERINOR”, tal como aparece en la siguiente tabla:

Muestra representativa de la empresa.

N=	50
α	0.05
1- α	0.95
1- $\alpha/2$	0.975
Z=	1.96
P	0.5
Q	0.5
h=	0.08
n=	37.692

Tabla 2.*Muestra representativa de la empresa.*

Condición	Hombres	Mujeres	Total
Administrativa	2	2	4
Dirección medica			
Doctores	3		3
Técnicas en enfermería		11	11
Enfermeras		10	10
Psicología		2	2
Nutrición		1	1
Mantenimiento	2		2
Recepción	2		2
Seguridad			
Limpieza	2		2
Almacén		1	
Total	11	27	38

Fuente: Oficina administrativa.

Fecha: 30 de junio de 2018

2.3.3 Muestreo

Tamayo (2007) “Instrumento de gran validez en la investigación, con el cual el investigador selecciona las unidades representativas, a partir de las cuáles obtendrá los datos que le permitirán extraer inferencias acerca de una población sobre la cual se investiga” (p. 99).

Para seleccionar la muestra se utilizó la técnica de muestreo aleatorio simple, por conveniencia, eligiendo al azar los colaboradores en quienes la aplicación del programa de psicología positiva generará mayor beneficio o relevancia en relación a su puesto.

2.3.4 Unidad de Análisis: La representación de la unidad de análisis se constituyó por distintos colaboradores de diversas áreas de la Clínica del Riñón del Norte.

2.3.5 Criterios de Selección: Son integrantes de la población: 38 trabajadores, cuyas edades oscilan entre los 24 y 55 que son colaboradores de la Clínica del Riñón del Norte.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica: Arias (2012) “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de conseguir datos o información. Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general”. (p. 67).

A. Técnicas de gabinete

- **Fichas Textuales:** Son aquellas mediante las que se recopiló información de forma textual y escrita, sin alterar de ninguna manera el contenido plasmado, ya sea ampliando los datos o resumiéndolos en relación al texto consultado originalmente. En el caso de las fichas aplicadas a los libros, en este tipo de fichas se debería incluir (de igual forma como en las citas bibliográficas) aquellos datos técnicos que servirán para identificar el documento que se ha consultado; es decir: autor/a/as/es, título, año de edición, editorial, etc., a lo cual debe añadirse el número de página.

B. Técnicas de campo

En el presente estudio se usaron las siguientes técnicas: Observación no estructurada, entrevista no estructurada y encuesta oral para medir la motivación laboral, aplicado a los colaboradores, Personal de limpieza, Logística, Personal Administrativo, Enfermeras y Personal médico de la “Clínica “Centro del Riñón del Norte - CERINOR”

En el presente estudio se utilizaron las siguientes técnicas: Observación no estructurada, entrevista no estructurada y encuesta oral para medir la motivación laboral, aplicado a los colaboradores, Personal de limpieza, Logística, Personal Administrativo, Enfermeras y Personal médico de la “Clínica “Centro del Riñón del Norte - CERINOR”

2.4.2 Instrumento: Arias (2012) Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información (p. 68).

En la presente investigación se utilizó la Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma.

La Escala de Motivación, cuya base teórica es fundamentada por David McClellan, fue diseñada con la técnica de Likert; comprende 15 ítems, y se centra en medir las necesidades de logro, poder y afiliación, así como el nivel de motivación general presente. De acuerdo a las normas pre establecidas en la escala la calificación permite obtener la puntuación de las necesidades que predominan en el sujeto, es así que la suma de estas puntuaciones dio como resultado el nivel de motivación general, que podrá ser ubicada en las categorías de muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.

El instrumento mide la variable de Motivación laboral bajo las dimensiones de Logro, Poder y Afiliación, cuenta con 15 ítems, con respuesta de tipo nominal

2.4.3 Validez: La validez del instrumento se midió a través de la diferencia de medidas de dos grupos: Los Empresarios (N=80) y Los funcionarios (N=103); apareciendo en todos sus componentes diferencias significativas entre los grupos de comparación, encontrándose las siguientes medidas comparativas: 18,65 y 18,13 para la motivación de logro; 21,22 y 20,16 para la motivación de poder; y 17,82 y 16,56 para la motivación de afiliación.

Así mismo, a través del análisis discriminante efectuado mediante la Lambda de Wilks, la cual tomó valor de 0.959 ($p \leq 0,05$), con un nivel de predicción de 61,20%; se pudo demostrar la validez de la prueba.

2.4.4 Confiabilidad: El análisis de la fiabilidad del instrumento se realizó mediante el α de Cronbach de Consistencia Interna. Para Nunally (1967), un alfa superior a 0.70 se considera aceptable y éste será el valor que se tomara para estimar si una escala es fiable o no. La fiabilidad mediante el α de Cronbach. Se basa en la longitud de la escala; por lo tanto, a mayor longitud, mayor índice de consistencia interna. Los resultados de fiabilidad obtenidos en la escala se basan en las respuestas dadas por empresarios (N=80) y por funcionarios (N=103)

Los resultados de los índices de fiabilidad fueron los siguientes: para motivación de logro, la α asumió un valor de 0,79; para motivación de poder, la α asumió un valor de 0,75 y para motivación de afiliación, la α asumió un valor de 0,81.

2.5. Método de Análisis de Datos

2.5.1 Método de investigación

Método analítico: Permite examinar de forma detallada, la información y datos que se relacionen a la investigación, en base a los resultados o datos que se hayan podido obtener en la aplicación del pre test y el post test.

Método inductivo-deductivo: Nos permitió lograr establecer las conclusiones de la investigación que se está desarrollando a través de los resultados generales obtenidos durante la misma.

2.5.2 Métodos estadísticos de análisis de datos

Hacia el análisis estadístico de datos se hará uso de la estadística descriptiva e inferencial. Las medidas estadísticas a utilizar: Frecuencia relativa, Media aritmética, Varianza, Desviación Estándar y Coeficiente de variabilidad. Las fórmulas aparecen en la sección anexos.

Los resultados se presentarán por medio de gráficos que resuman la información más significativa.

2.6. Aspectos éticos

Para la presente investigación se tomarán en cuenta los siguientes criterios éticos expresos por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) que a continuación se detallan:

- **Consentimiento informado**

Los participantes de la investigación fueron informados de los derechos y responsabilidades, así como las condiciones, en el que se desarrollara el estudio teniendo en cuenta y asumiendo su calidad de informantes.

- **Confidencialidad**

Se les mantuvo informados de la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

- **Observación participante**

Los investigadores actuarán con sensatez y prudencia durante todo el proceso de recolección de datos asumiendo su responsabilidad ética para cualquier efecto y/o consecuencia que se derive de la interacción creada con los sujetos que participen o formen parte del estudio.

- **Originalidad:**

Es una investigación original donde se recogen aportes de investigadores los cuales han sido citados correctamente según las normas APA 6ta edición, respetando la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados Pre-Test

Para alcanzar este objetivo fue importante aplicar el cuestionario de Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein, el cual servirá para complementar y dar un mayor alcance al estudio de la variable dependiente.

Tabla 3.

Nivel de Motivación Laboral actual de los colaboradores de la clínica Cerinor

Nivel	Motivación		Estadísticos
	f	%	
Medio	11	29	\bar{x} = 38.68 S= 3.90 CV= 10.08
Bajo	27	71	
Total	38	100	

Fuente: Escala de Motivación – MPLA, 20/11/2018

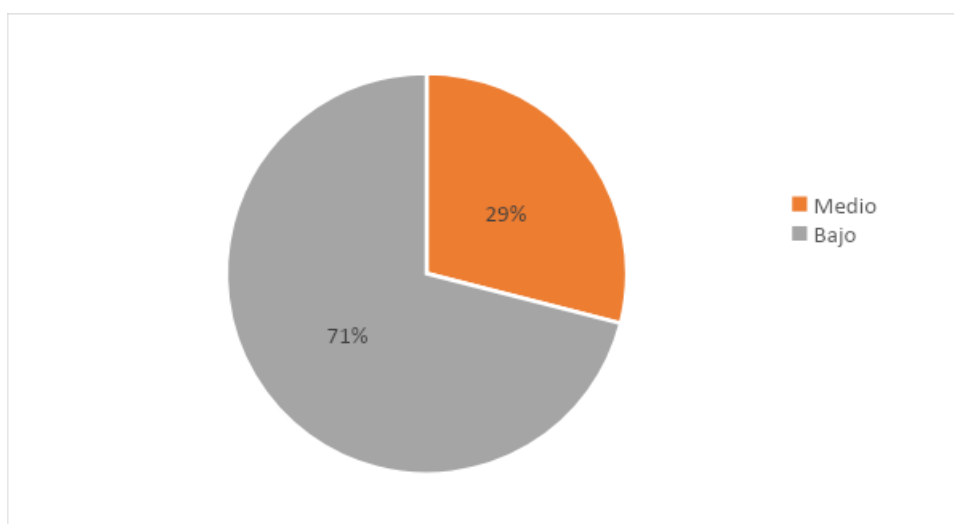


Figura 1. Nivel de Motivación Laboral actual de los colaboradores De la clínica Cerinor

Análisis e Interpretación:

En la tabla 3 podemos observar que un 71% de los colaboradores de la clínica Centro del Riñón del Norte se ubican en un nivel bajo de motivación laboral lo que indica que los procesos intelectuales, psicológicos y fisiológicos que intervienen en la toma de decisiones de la realización de una acción, así como el nivel de energía empleada en esta, se ha visto disminuida debido a distintos factores que intervienen de forma personal y laboral en los colaboradores. Así mismo un 29% se encuentra en un nivel medio de motivación laboral, es decir este grupo de colaboradores han mantenido un nivel de energía y vigor suficiente a

Nivel intelectual, fisiológico y psicológico para cumplir con sus actividades direccionando su energía al logro de sus actividades diarias de manera adecuada.

Se observa que según datos estadígrafos, se visualiza que la media aritmética (\bar{x}) de los Colaboradores de la muestra de estudio, fue de 38.68; dicho promedio ubicó al grupo de estudio en el nivel de motivación bajo, la desviación estándar (S) nos indicó una dispersión promedio de 3.90%, con respecto a la media El Coeficiente de Variabilidad (CV) fue de 10.08%, lo que indicaba que los datos tenían un comportamiento heterogéneo

Tabla 4.

Nivel de la dimensión logro en los colaboradores de la clínica Cerinor

Nivel	Logro		Estadígrafos
	f	%	
Alto	5	13	\bar{x} =12.79 S=2.62 CV=20.50
Medio	13	34	
Bajo	9	50	
Muy bajo	1	3	
Total	38	100	

Fuente: Escala de Motivación – MPLA, 20/11/ 2018

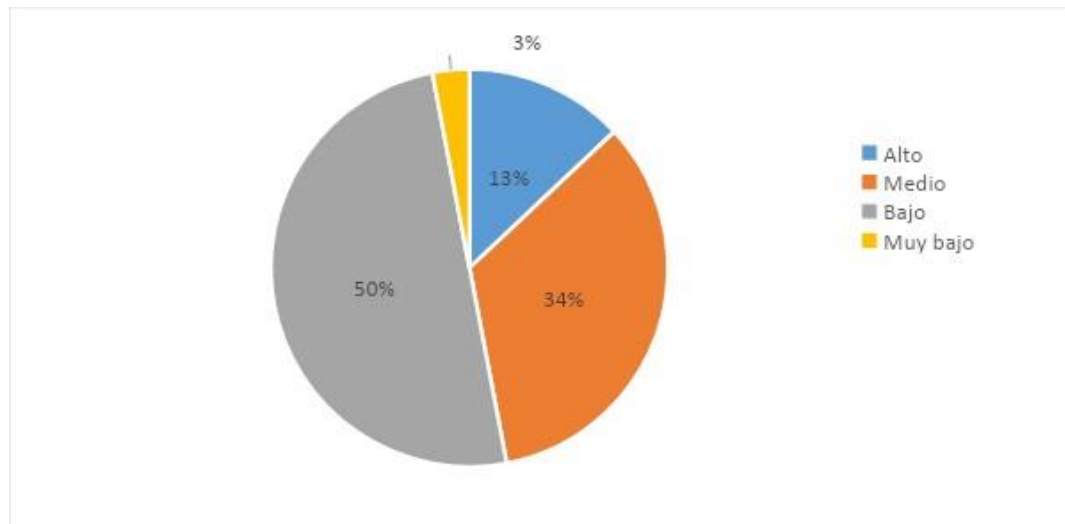


Figura 2. Nivel de la dimensión logro Laboral en los colaboradores De la clínica Cerinor

Análisis e Interpretación:

En la tabla 4 podemos observar que un 50% de los colaboradores de la clínica Centro del Riñón del Norte se ubican en un nivel bajo de la dimensión logro, lo que indica que la tendencia a no fijar metas elevadas, evitando la planificación anticipada y la responsabilidad

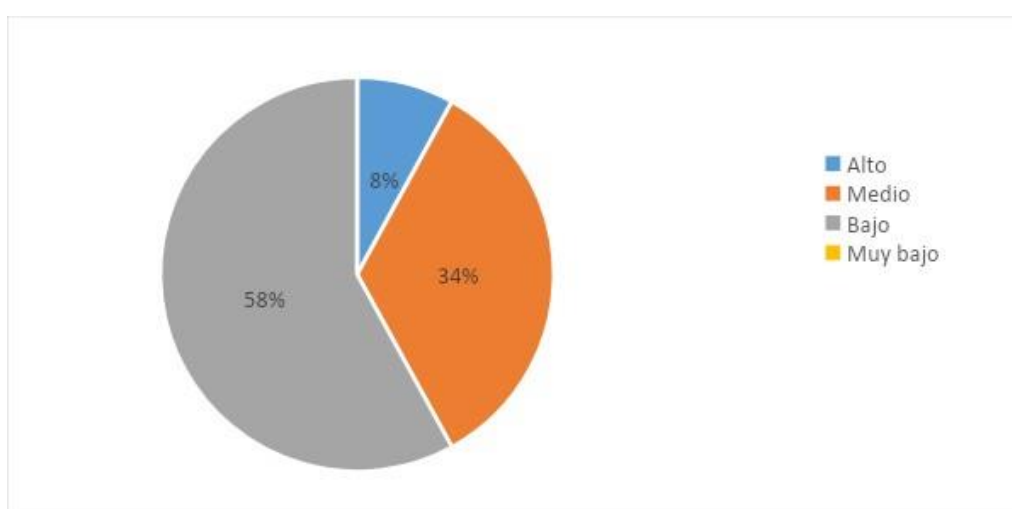
Personal en relación a su accionar en el plano laboral se mantiene ya que los pensamientos del individuo se están dirigiendo a problemas ajenos a los laborales. Así mismo un 3% se encuentra en un nivel muy bajo de esta dimensión, es decir los colaboradores no cuentan con los recursos para planificar y mantener estándares de excelencia en su desempeño, planteándose metas que no afronten gran esfuerzo. Contrarrestando estos resultado negativos, tenemos un 13% con un nivel alto de motivación laboral, de lo que podemos inferir que este porcentaje cuenta con el motor para planificar y trazarse metas laborales altas, percibiendo como favorable el feedback que puedan recibir en relación a su desempeño, por otra parte un 34 % se encontraría en un nivel medio de la dimensión logro, lo que quiere decir que este grupo de colaboradores enfoca sus pensamientos y los direcciona a un problema específico y cómo resolverlo. Piensa en los obstáculos y en la gente que puede ayudarlo.

Los estadígrafos, muestran que la dimensión logro que la media aritmética (\bar{x}) de los Colaboradores de la muestra de estudio, fue de 12.79 puntos; dicho resultado ubicó al grupo de estudio en el nivel de motivación bajo, la desviación estándar (S) nos indicó una dispersión promedio de 2.62%, con respecto a la media El Coeficiente de Variabilidad (CV) fue de 20.50 %, lo que indicaba que los datos estaban dispersos mostraban comportamiento heterogéneo.

Tabla 5.*Nivel de la dimensión poder en los colaboradores de la clínica Cerinor*

Nivel	Poder		Estadígrafos
	f	%	
Alto	3	8	\bar{x} =13.08 S=2.95 CV=22.58
Medio	13	34	
Bajo	22	58	
Muy bajo	0	0	
Total	38	100	

Fuente: Escala de Motivación – MPLA, 20/11/2018

*Figura 3. Nivel de Motivación Laboral actual de los colaboradores De la clínica Cerinor***Análisis e Interpretación:**

En la figura 3 observamos que el 34% de los colaboradores se encuentra en un nivel muy bajo de la dimensión poder es decir no buscan insertarse en aquellas actividades que impliquen ejercer influencia o poder sobre otros, primara el hecho de poder solucionar problemas de carácter más técnico y la calidad de las relaciones que desarrollen. Por otro lado, encontramos el 58 % que sería la gran parte de la muestra quienes se encontrarían en un nivel bajo de la dimensión antes mencionada de lo que podemos inferir que el control sobre los pares y la influencia no primaría dentro de las prioridades presentes en el personal. A su vez un 8% considera importante desarrollar actividades que impliquen influencia sobre el grupo de trabajo, dándole prioridad al control que puedan tener sobre el mismo.

Los estadígrafos, muestran que la dimensión poder obtuvo una media aritmética de 13.08 puntos; dicho resultado ubicó al grupo de estudio en el nivel de motivación medio, la

Desviación estándar (S) nos indicó una dispersión promedio de 2.95%, con respecto a la media. El Coeficiente de Variabilidad (CV) fue de 22.58 %, lo que indicaba que los datos tenían un comportamiento heterogéneo.

Tabla 6.

Nivel de la dimensión afiliación en los colaboradores de la clínica Cerinor

Nivel	Afiliación		Estadísticos
	f	%	
Alto	5	13	\bar{x} =12.87 S=2.71 CV=21.08
Medio	11	29	
Bajo	22	58	
Muy bajo	0	0	
Total	38	100	

Fuente: Escala de Motivación – MPLA, 20/11/2018

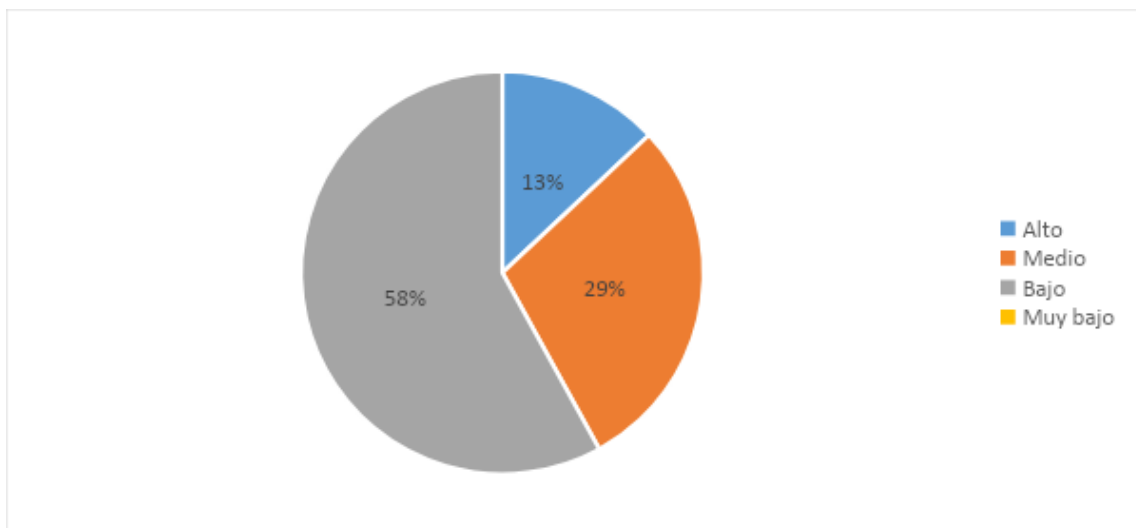


Figura 4. Nivel de Motivación Laboral actual de los colaboradores De la clínica Cerinor

Análisis e Interpretación:

En la tabla 6 observamos que el 58% de los colaboradores están dentro del nivel bajo de la dimensión afiliación, de lo que podemos inferir que las relaciones interpersonales dentro de la empresa no son cálidas ni cercanas, priorizando la ejecución de sus actividades de forma correcta y su progreso personal, sobre la calidad de sus relaciones. El 29 % de los colaboradores han logrado un equilibrio entre la atención prestada a la calidad de las relaciones interpersonales que desarrollan, así como a los problemas relacionados con las tareas asignadas. Por otro lado, el 13% se encuentra en un nivel alto de la dimensión

Mencionada, estos colaboradores optan por la búsqueda constante de la mejora de sus relaciones, conservando su empleo por la calidad de estas más que por el desarrollo personal.

Los estadígrafos, muestran que la dimensión afiliación obtuvo una media aritmética (\bar{x}) de 12.87 puntos; dicho resultado ubicó al grupo de estudio en el nivel de motivación bajo, la desviación estándar (S) nos indicó una dispersión promedio de 2.71 %, con respecto a la media El Coeficiente de Variabilidad (CV) fue de 21.08 %, lo que indicaba que los datos tenían un comportamiento heterogéneo.

3.2 Programa de Psicología Positiva: ‘MOTIVA T’ en los colaboradores de una clínica en Chiclayo.

El presente programa basado en psicología positiva con la fundamentación teórica de Martin Seligman quien plantea su modelo PERMA; modelo basado en 5 dimensiones las cuales son: Emociones positivas (Positive emotions), Compromiso (Engagement), Relaciones Positivas (Relationships) Sentido (Meaning), Logro (Accoplishment); estos factores contribuyen al bienestar del ser humano en las distintas áreas de su vida, por ende, repercutirán en su desempeño y motivación en el plano laboral, se dirigió a poder repotenciar las áreas que un grupo humano necesita, incrementando su motivación y funcionalidad dentro una organización.

Al poseer talento humano empoderado y con un nivel alto de bienestar obtuvimos como resultado el incremento de su nivel motivacional, resultando no solo beneficiado el colaborador sino también la empresa, quien vio incrementar sus niveles de motivación general, productividad y una mejora en el clima laboral existente dentro de la misma. (**Anexo 05**)

TALLER	Objetivo Específico	Sesión	Actividades	Tiempo
EMOCIONES POSITIVAS (P)	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer, gestionar y autogenerar emociones positivas en los colaboradores. 	SESIÓN N° 01 “APERTURA DEL PROGRAMA MOTIVA-T / “El mundo de las Emociones”	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: PRESENTACIÓN DE LAS PONTES Y PALABRAS DE BIENVENIDA DELIMITACIÓN DE NORMAS DE CONVIVENCIA Actividad de Inicio: Dinámica “La Palabra Clave” Actividad Central: CINE FORUM - “Intensamente”: Actividad Final: Lluvia de ideas Agradecimiento 	120 min
		SESIÓN N° 02 “Reconociendo las emociones positivas”	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “TU LA EMOCIÓN POSITIVA – YO LAS PALABRAS”. Actividad Central: Ponencia “Mapa corporal de emociones” Actividad Final: “Frasco de la Felicidad. Agradecimiento. 	60 min
		SESIÓN N° 03 “Generando emociones positivas”.	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “RESPIRAR PARA REIR” Actividad Central: “Serás aquello en lo que te enfoques”: Actividad Final: Agradecimiento”. 	

COMPROMISO (E)	<ul style="list-style-type: none"> Definir las actividades que causan motivación y bienestar en los colaboradores e instarlos a comprometerse con estas. 	<p>SESIÓN N° 04 “Reconociendo mi bienestar”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “BAILA CON LA PREGUNTA” Actividad Central: “ME OLVIDO DEL TIEMPO CUANDO... CUANDO ME OLVIDO DEL TIEMPO YO...” Actividad Final: Agradecimiento 	50 min
		<p>SESIÓN N° 05 “Fluye”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “PINTAR Y FLUIR” Actividad Central: Ponencia “¿CÓMO LOGRO UN ESTADO DE FLUJO?” Actividad Final: “FILE DE COMPROMISO CONMIGO MISMO Agradecimiento 	60
RELACIONES POSITIVAS (R)	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la calidad de relaciones positivas que existen en la clínica. 	<p>SESIÓN N° 06 “Los pilares de las relaciones positivas”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “LA PAPA SE QUEMA” Actividad Central: Ponencia y juego de roles “Los pilares de las Relaciones Positivas” Actividad Final: Actividad Final “Pozo de los deseos” Agradecimiento 	50min

		<p>SESIÓN N° 07 “¿Conozco mis fortalezas y virtudes?”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “RECONOCIENDO FORTALEZAS Y VIRTUDES” ● Actividad Central: Ponencia “Conociendo la Inteligencia Social” ● Actividad Final: Actividad Final “Fortaleciendo mis fortalezas” ● Agradecimiento 	50 min
		<p>SESIÓN N° 08 “Creando y compartiendo mi felicidad”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio “Algo bueno...” ● Actividad Central: Dinámica “Un regalo de felicidad” ● Actividad Final: Agradecimiento 	50 min
SENTIDO (M)	<ul style="list-style-type: none"> ● Definir el propósito e importancia de nuestra existencia, poniendo las fortalezas y virtudes al servicio del prójimo. 	<p>SESIÓN N° 09 “Vivir una vida con propósito”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Socialización de aprendizaje ● Actividad Central: “¿Qué es el Sentido según Martin Seligman?”: ● Actividad Final: Agradecimiento 	60 min
		<p>SESIÓN N° 10 “La trascendencia de existir”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “10 COSAS EN COMÚN” ● Actividad Central: “Legado” ● Actividad Final: “Como me siento” 	

LOGRO (A)	<ul style="list-style-type: none"> Definir y orientar las metas del colaborador hacia logros deseados. 	<p>SESIÓN N° 11 “¿Tu qué Quieres?”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Socialización de Aprendizaje Actividad Central: “Enlistado de Logros”: Actividad Final: Agradecimiento 	50 min
		<p>SESIÓN N° 12 “Plantemos nuestras metas (Carta de logros)”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “COLA DE VACA” Actividad Central: Dinámica “Visualizando” Actividad Final: “Como me veo” Agradecimiento 	60 min
		<p>SESIÓN N° 13 “La vida que merezco” (Visión)/ CIERRE DEL PROGRAMA MOTIVA – T</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “El semáforo de las sillas” Actividad Central: “CARTA DE LOGROS”: Actividad Final: Agradecimiento y CIERRE DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA 	120m

3.3. Resultados Post-Test

Después de aplicado el programa de psicología positiva, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 7.

Nivel de Motivación Laboral alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor

Nivel	Motivación		Estadísticos
	f	%	
Muy alto	31	82	\bar{X} = 63.08 S= 2.68 CV= 4.24
Medio	17	18	
Total	38	100	

Fuente: Escala de Motivación – MPLA, 4/01/2019

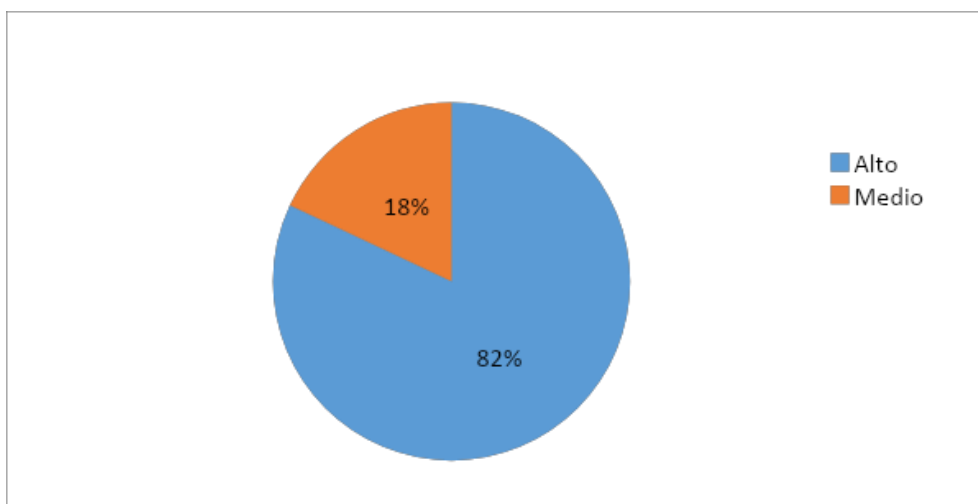


Figura 5. Nivel de Motivación Laboral alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

Tras la aplicación del Post test, a nivel general en base a los resultados finales obtenidos hemos logrado determinar, como podemos apreciar en la Tabla 7 que un 82% de los colaboradores de la clínica se encuentran en un nivel alto de motivación laboral, es decir cuentan con un nivel de vigor y energía direccionando esta última de manera óptima, logrando ejecutar sus acciones y actividades laborales con eficiencia, combinan los procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos para la toma inmediata de decisiones que les

Permiten actuar y comportarse de acuerdo a la situación laboral a la que se enfrenten. Por otro lado, un 18% de la muestra se ubicó en un nivel medio de motivación laboral lo que quiere decir que este grupo mantiene un nivel de energía suficiente para cumplir con sus actividades de forma adecuada.

Se observa que según datos estadígrafos de la motivación laboral, se visualiza que la media Aritmética (\bar{x}) de los colaboradores de la muestra de estudio, fue de 63.08 puntos; promedio que ubica al grupo de estudio en la categoría de alto. Por su parte la desviación estándar (S) que fue de 2.68%, El Coeficiente de Variabilidad (CV) el cual fue de 4,24%, nos indica que los datos están más agrupados y tienen un comportamiento homogéneo

Tabla 8.

Nivel de la dimensión logro alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor

Nivel	Logro		Estadígrafos
	F	%	
Muy alto	16	42	\bar{x} = 20.45 S= 2.06 CV= 10.09
Alto	20	53	
Medio	2	5	
Total	38	100	

Fuente: Escala de Motivación – MPLA, 4/01/2019

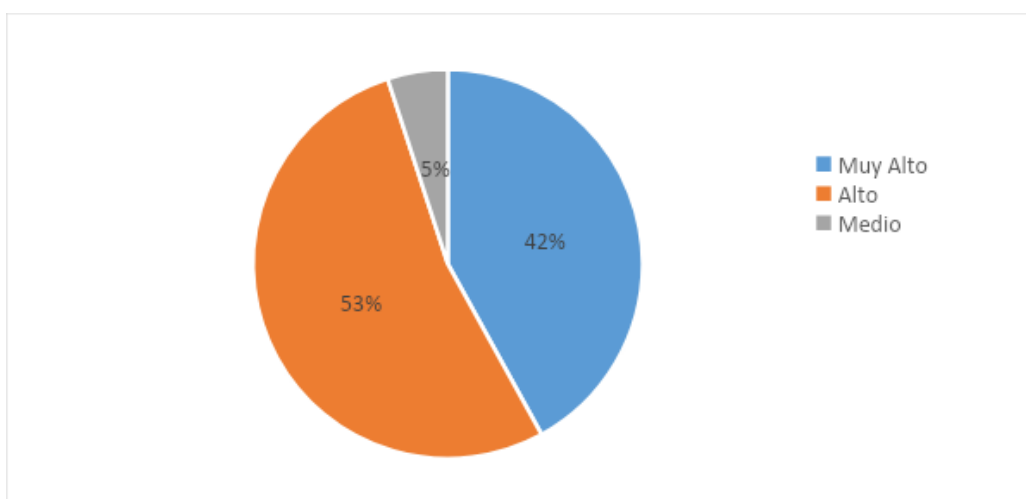


Figura 6. Nivel de la dimensión logro alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

En la Tabla 8 podemos apreciar que un 42% de la muestra de colaboradores a la que se le aplicó el post test, se encuentra en un nivel Muy Alto en relación a la dimensión Logro ya que cuentan con el enfoque profesional de alcanzar el éxito en base al desempeño presente en las situaciones a las que deban enfrentarse, evaluando de forma constante su desempeño y se de sus subordinados si es que fuera el caso en relación a altos estándares de excelencia, ya que al sentirse motivados por esta dimensión tienden a fijarse metas elevadas, aunque realistas, planificando por anticipado cada una de las acciones a llevar a cabo para conseguirlas, asumiendo responsabilidad por estas y buscando un feedback contante que les permita continuar en este proceso de crecimiento constante, profesional y personalmente hablando. A continuación, se visualiza que el 53% el porcentaje mayor de la Tabla 8 se encuentra en un nivel Alto de motivación, poseen un amplio nivel de planificación y planteamiento de metas que guían y establecen su comportamiento profesional y personal orientándolos a la excelencia, disfrutan el asumir responsabilidad sobre las tareas en comendas buscando recibir siempre feedback concreto respecto a los resultados que van obteniendo, dirigiendo sus pensamientos a un problema específico que se presente y en cómo resolverlo de la manera más efectiva. Por último, un 5% de colaboradores se posicionan en el nivel medio de la dimensión logro, contando con las actitudes y habilidades de planeación y dirección de metas laborales de forma adecuada para la resolución de conflictos o problemas presentes en la tarea o puesto de trabajo.

Los estadígrafos, muestran que la dimensión logro obtuvo una media aritmética (\bar{x}) de 20.45 puntos; dicho resultado ubicó al grupo de estudio en el nivel de motivación bajo, la desviación estándar (S) nos indicó una dispersión de 2.06 %, con respecto a la media El Coeficiente de Variabilidad (CV) fue de 10.09 %, lo que indicaba que los datos han logrado agruparse teniendo un comportamiento homogéneo.

Tabla 9.

Nivel de la dimensión poder alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor

Nivel	Poder		Estadígrafos
	f	%	
Muy alto	26	68	\bar{x} = 21.24 S = 1,50 CV = 7.05
Alto	12	32	
Total	38	100	

Fuente: Escala de Motivación – MPLA, 4/01/2019

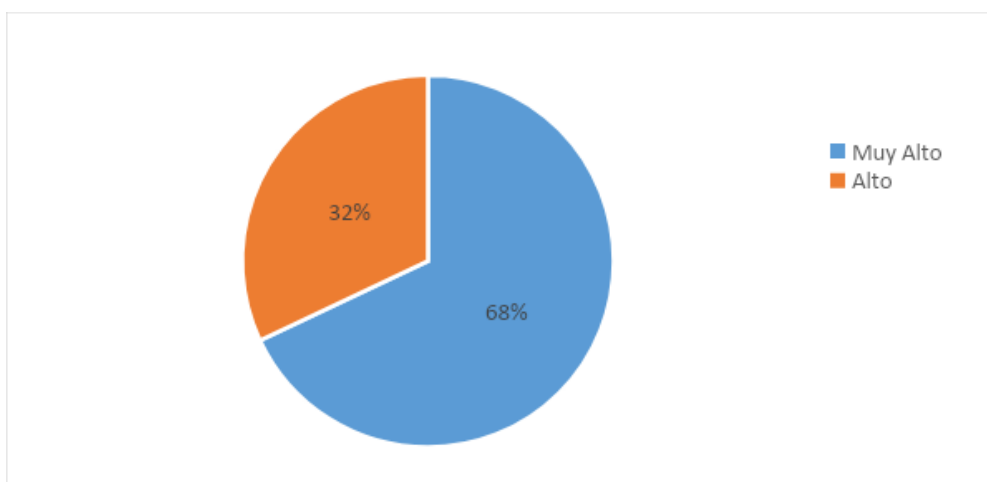


Figura 7. Nivel de la dimensión poder alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

Dentro de la dimensión Poder en la Tabla 9 encontramos que el 68% de la muestra se encuentra en un nivel Muy Alto de esta dimensión por lo que los sujetos presentes en este porcentaje buscan formar parte de actividades que puedan implicar cierto grado de poder e influencia sobre el grupo de trabajo, al ser un porcentaje muy alto determina que cada quien prioriza la influencia que pueden generar sobre el grupo controlando las acciones presentes dentro del área de labores, así mismo un 32% de los colaboradores se encuentran en un nivel alto de Poder por lo que no priorizarán quizá problemas técnicos o de carácter personal que pueda presentarse, sino por el contrario que se dará prioridad a controlar en nivel propio de influencia sobre sus pares y compañeros de trabajo, buscando se reconozca su labor desempeñada con regularidad.

Los estadígrafos, muestran que la dimensión poder obtuvo una media aritmética de 21.24 puntos; dicho resultado ubicó al grupo de estudio en el nivel de motivación bajo, la

Desviación estándar (S) nos indicó una dispersión de 1.50 %, con respecto a la media El Coeficiente de Variabilidad (CV) fue de 7.05 %, lo que indicaba que los datos tenían un comportamiento homogéneo.

Tabla 10.

Nivel de la dimensión afiliación alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor

Nivel	Afiliación		Estadísticos
	f	%	
Muy alto	27	71	\bar{x} = 21.29 S = 1.51 CV = 7.07
Alto	11	29	
Total	38	100	

Fuente: Escala de Motivación – MPLA, 4/01/2019

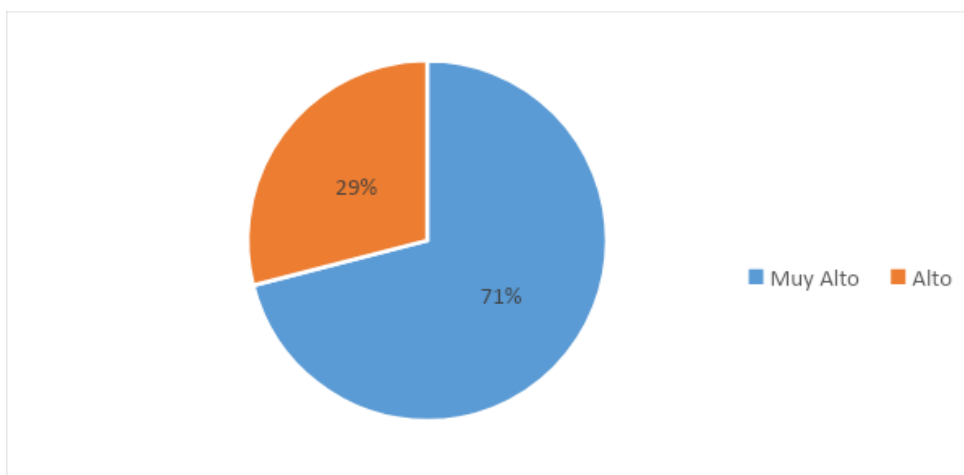


Figura 8. Nivel de la dimensión afiliación alcanzada por los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

Dentro de la Tabla 10 encontramos la dimensión Afiliación donde un 71% se ubica en un nivel muy alto de esta dimensión buscando constantemente mejorar la calidad de sus relaciones tratando de que estas sean cálidas y de amistad, buscando conservar empleos en los que más allá de su progreso personal, puedan sentir y logren ayudar a otras personas, mostrando una alta vocación de servicio, utiliza su tiempo para pensar en cómo mejorar las relaciones presentes en su entorno laboral y personal priorizando estas sobre otros problemas relacionados a tareas designadas. El 29% se encuentra en un nivel alto de afiliación es decir

si bien este porcentaje priorizará las relaciones y su calidad sobre algún otro problema, en ocasiones pensará tanto en las tareas asignadas, así como el hecho de mantener relaciones interpersonales cercanas y cálidas pueden contribuir a un buen desempeño y consecución de resultados, haciendo que el servicio y ayuda brindada a otras personas sea mucho mayor.

Los estadígrafos, muestran que la dimensión afiliación obtuvo una media aritmética (\bar{x}) de 21.29 puntos; dicho resultado ubicó al grupo de estudio en el nivel de motivación bajo, la desviación estándar (S) nos indicó una dispersión de 1.51 %, con respecto a la media El Coeficiente de Variabilidad (CV) fue de 7.07 %, lo que indicaba que los datos tenían un comportamiento homogéneo

3.4. Comparación de los resultados alcanzados del Pre y Post-test para determinar en qué medida el programa de psicología positiva mejora la motivación laboral.

Tabla 11.

Comparación de pre y post-test del nivel de la Motivación Laboral en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Nivel	Motivación			
	Pre-test		Post-test	
	f	%	f	%
Muy alto	8	29	14	82
Alto				
Medio	22	71	16	18
Bajo				
Muy bajo				
Total	38	100	38	100

Fuente: Tablas 3 y 7

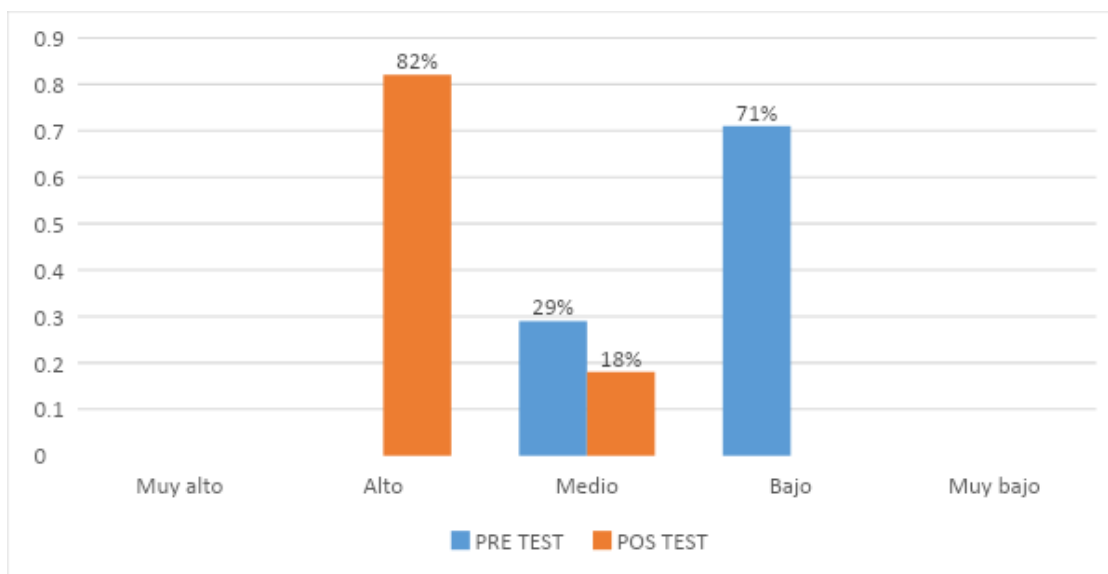


Figura 9. Comparación de pre y post-test del nivel de la Motivación Laboral en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

Apreciamos que los resultados del pre test a nivel general nos arrojó que un 71% de los colaboradores de la Clínica Centro del Riñón del Norte se encontraba en un nivel bajo de Motivación laboral y un 29% se encontraba en un nivel medio de la misma variable lo que indicaba que los procesos intelectuales, psicológicos y fisiológicos que intervienen en la toma de decisiones de la realización de una acción, así como el nivel de energía empleada en esta, se ha visto disminuida y en otros casos se mantenía en un nivel medio, mas no alto debido a distintos factores que intervienen de forma personal y laboral en los colaboradores. Por otro lado en comparación con los primeros resultados observados, hemos podido determinar que tras la aplicación del Programa de Psicología Positiva estos resultados han sido mejorados notablemente, obteniendo en el Post test que un 82% de los colaboradores de la Clínica ahora se encuentran en un nivel alto de Motivación Laboral, seguido por un 18% que se encontraría ahora en un nivel medio de la misma variable, de lo que podemos inferir que cuentan con un nivel de vigor y energía direccionando esta última de manera óptima, logrando ejecutar sus acciones y actividades laborales con eficiencia, combinan los procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos para la toma inmediata de decisiones que les permiten actuar y comportarse de acuerdo a la situación laboral a la que se enfrenten, cumpliendo sus actividades de manera satisfactoria y aceptable.

Tabla 12.

Índices estadísticos comparativos del pre y post test de la motivación laboral.

	\bar{X}	S	CV
PRE TEST	38.68	3.90	10.08
POST TEST	68.08	2.68	4.24

Fuente: Tabla N° 4 y 10

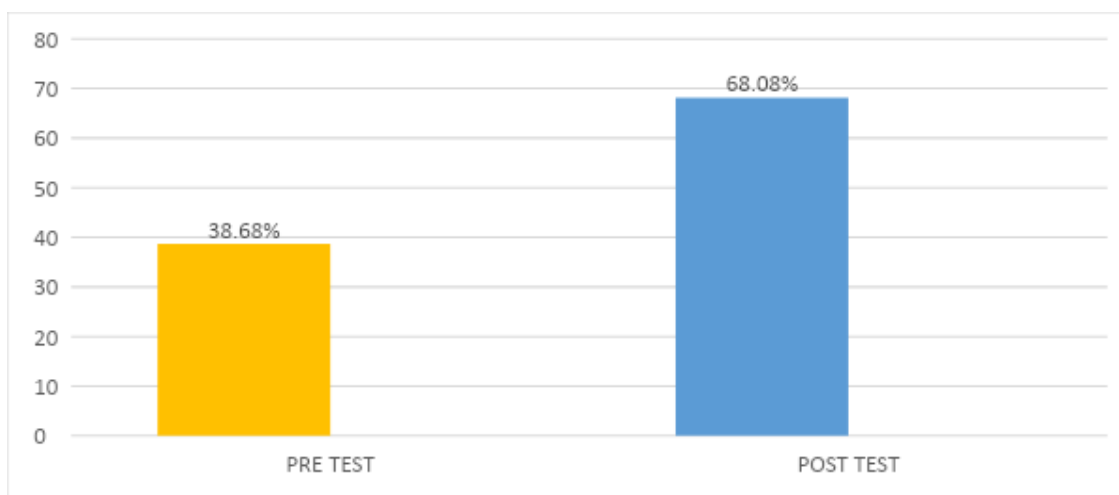


Figura 10. Índices estadísticos comparativos de pre y post-test de la Motivación Laboral en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

La tabla nos muestra mejoras significativas entre las etapas del pre test y el post test de la variable motivación laboral, por lo que concluimos que en un inicio nivel de la motivación laboral fue de 38.68 ubicándose de un nivel bajo, sin embargo, luego de haberse aplicado el programa de psicología positiva se logró alcanzar a un 68.08 ubicándose en el nivel alto. Observamos que el coeficiente de variabilidad promedio del pre test fue de 10.08 lo que demuestra que en un inicio fue un grupo heterogéneo con datos dispersos, mientras que en el post test el coeficiente de variabilidad fue de 4.24 convirtiéndose en un grupo homogéneo. Esto nos permite comparar dichos resultados afirmando que programa de psicología positiva influyo en la mejora de la motivación laboral.

Tabla 13.

Comparación de pre y post-test del nivel de la dimensión logro en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Nivel	Logro			
	Pre-test		Post-test	
	f	%	f	%
Muy alto	13	13	16	42
Alto	5	34	20	53
Medio	19	50	2	5
Bajo	1	3		
Muy bajo				
Total	38	100	38	100

Fuente: Tabla N° 4 y 8

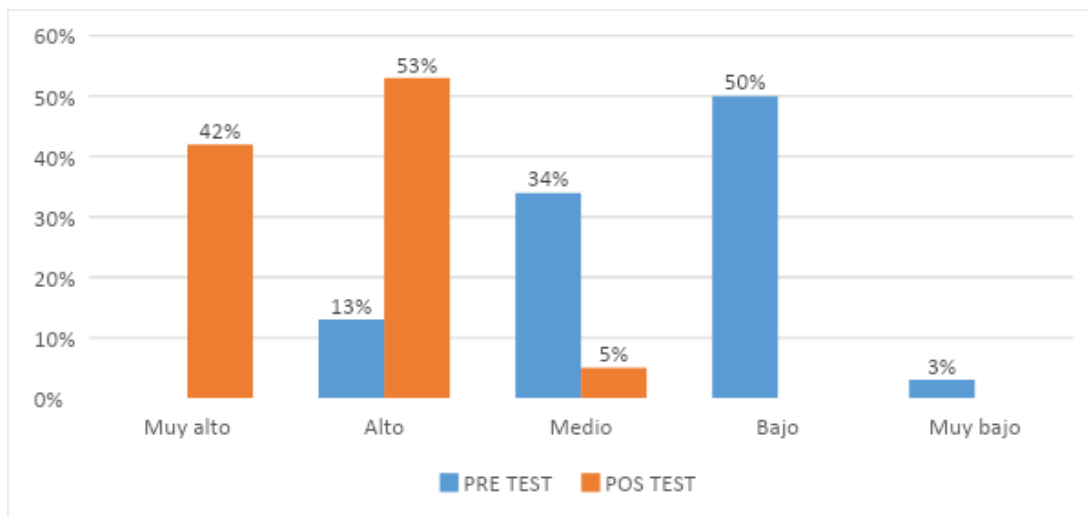


Figura 11. Comparación de pre y post-test del nivel de logro en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

En relación a la dimensión Logro observamos que durante los resultados del pre test un 3 % de los colaboradores de la Clínica Centro del Riñón del Norte se encontraba en un nivel muy bajo de la dimensión logro, un 50% en un nivel bajo, el 34% en un nivel medio y un 13% en un nivel alto lo que reflejaba que la tendencia se dirigía a no fijar metas elevadas, evitando la planificación anticipada y la responsabilidad personal en relación a su accionar en el plano laboral se mantiene ya que los pensamientos del individuo se están dirigiendo a problemas ajenos a los laborales. Sin embargo, tras la aplicación del Programa de Psicología Positiva orientada a la mejora de la motivación se obtuvo que un 42% se encuentra en un nivel muy alto, un 53% en un nivel alto y un 5% en un nivel medio de motivación laboral respecto a la dimensión de logro por lo que se logró una notable mejora en esta dimensión, incrementando su nivel de planificación y planteamiento de metas y objetivos que guían y establecen el comportamiento profesional y personal orientándolos a la consecución de la excelencia, disfrutan el asumir responsabilidad sobre las tareas en comendas buscando recibir feedback respecto a los resultados que van obteniendo, dirigiendo sus pensamientos a un problema específico que se presente y en cómo resolverlo de la manera más efectiva mejorando así su cumplimiento de metas laborales.

Tabla 14.

Comparación de pre y post-test del nivel de la dimensión poder en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Nivel	Poder			
	Pre-test		Post-test	
	f	%	f	%
Muy alto			26	68
Alto	3	8	12	32
Medio	13	34		
Bajo	22	58		
Muy bajo				
Total	38	100	38	100

Fuente: Tabla N° 5 y 9

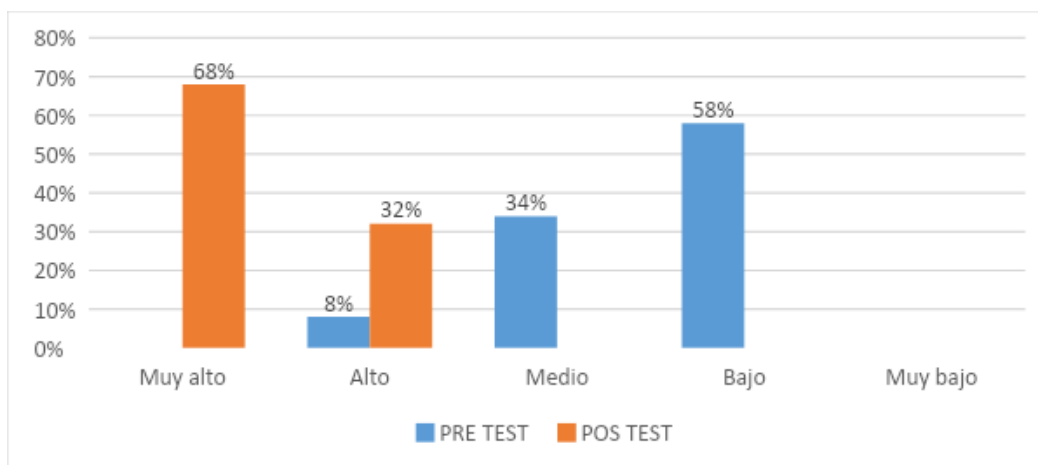


Figura 12. Comparación de pre y post-test del nivel de poder en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

En la gráfica de la dimensión Poder, pudimos apreciar que en la comparación del pre test donde un 58% de los colaboradores de la Clínica Centro del Riñón del Norte se encontraba en un nivel bajo de la dimensión Poder, un 34% en nivel medio y un 8% en nivel alto, lo que nos reveló que en un inicio los colaboradores no buscaban insertarse en aquellas actividades que impliquen ejercer influencia o poder sobre otros, primara el hecho de poder solucionar problemas de carácter más técnico y la calidad de las relaciones que desarrollen, sin embargo posterior a la aplicación del Programa de Psicología Positiva se obtuvo que el 68% incremento su nivel de poder a muy alto y el 32% a un nivel alto, e decir cada colaborador será capaz de influir en el grupo esperando un reconocimiento por su

Desempeño de forma constante, lo que nos deja ver la importancia e impacto del programa en la mejora de esta dimensión.

Tabla 15.

Comparación de pre y post-test del nivel de la dimensión afiliación en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Nivel	Afiliación			
	Pre-test		Post-test	
	f	%	f	%
Muy alto			27	71
Alto	5	13	11	29
Medio	11	29		
Bajo	22	58		
Muy bajo				
Total	38	100	38	100

Fuente: Tabla N° 6 y 10

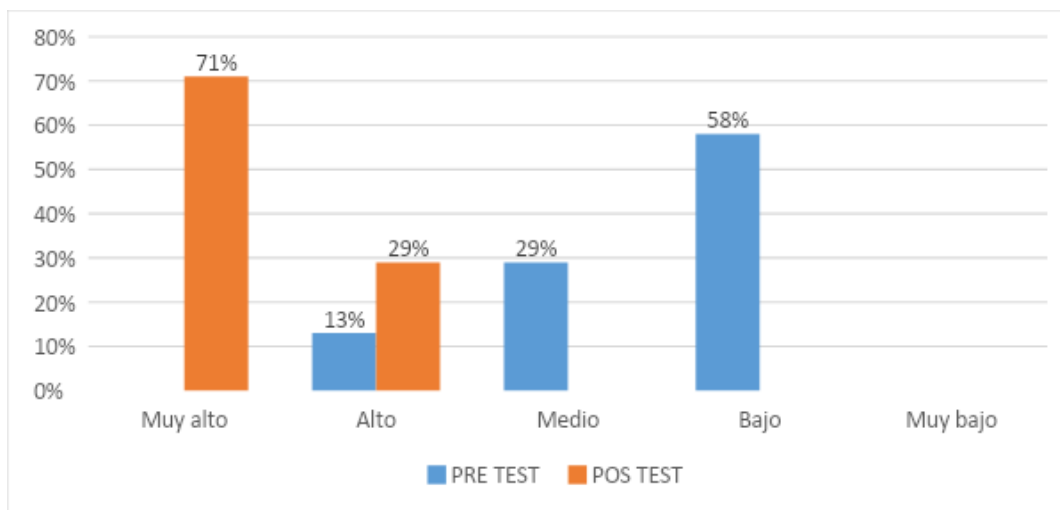


Figura 13. Comparación de pre y post-test del nivel de poder en los colaboradores de la clínica Cerinor.

Análisis e Interpretación:

En la figura 12 la comparación de resultados tanto del pre y post test en relación a la dimensión Afiliación que abarca la calidad de relaciones interpersonales en el plano laboral, así como el involucramiento y el grado de importancia que se le dan a estas en dicho contexto. En cuanto al pre test en un inicio obtuvimos que dentro del Pre test un 58% se encontraba en el nivel bajo de afiliación, 29% en un nivel medio y 13% en el nivel alto lo que nos dejó ver que los colaboradores de la Clínica Centro del Riñón del Norte las

relaciones interpersonales no eran cálidas ni cercanas, se priorizaba la ejecución de sus actividades de forma correcta y su progreso personal, sobre la calidad de sus relaciones, aun a pesar de esto se lograba un equilibrio en el 29% entre la calidad de las relaciones y la tarea. Sin embargo en los resultados del Post test posterior a la aplicación del Programa “Motiva – t” pudimos ver que un 71% alcanzó un nivel muy alto en la dimensión afiliación y un 29 % un nivel alto por lo que podemos apreciar una vez más la efectividad de este programa, el resultado lo atribuimos al número de sesiones relacionadas a esta dimensión de motivación lo que nos ha permitido que los colaboradores puedan crear y mantener relaciones interpersonales cercanas y cálidas que contribuyan a un buen desempeño y consecución de resultados, haciendo que el servicio y ayuda brindado a otras personas sea mucho mayor.

Tabla 16.
Dimensiones de la motivación laboral

Etapa	Índices Estadísticos	Logro	Poder	afiliación
PRE	□	12.79	13.08	12.87
TES	S	2.62	2.95	2.71
	CV	20.50	22.58	21.08
POS	X	20.45	21.24	21.29
	S	2.06	1.50	1.51
TES	CV	10.09	7.05	7.07

Análisis e Interpretación:

En la tabla 16 nos muestra los promedios obtenidos de cada una de las dimensiones donde se observan mejoras pasando de un nivel de motivación laboral baja (pre test) de las dimensiones: logro 12.79, poder 13.08 y afiliación 12.87 a un nivel de motivación laboral alta (post test) mejorando de esta manera cada una de las dimensiones: logro 20.45, poder 21,24 y afiliación 21.29 respectivamente. Asimismo, respecto al coeficiente de variabilidad se observa en el pre test una dispersión respecto a la media de cada una de las dimensiones lo cual en un inicio indicaba que era un grupo heterogéneo y que de acuerdo a los datos mostrados en el post test después de haberse aplicado el programa motivacional los datos se agruparon logrando de esta manera que dicho grupo fuera homogéneo.

3.5. Prueba de hipótesis

Estadística de muestras emparejadas.

Estadísticas de muestras emparejadas				
	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error Promedio
Par 1 Var 00001	38,68	38	3,898	,632
Var 00002	63,08	38	2,675	,434

Fuente: Software SPSS-24

Diferencias emparejadas.

Diferencias emparejadas							
Media	Desv. Desviación	Desv. Error Promedio	95% de intervalo de Confianza de la diferencia.		T	gl	Sig. (bilateral)
			Inferior	Superior			
Par 1 Var 00001 Var 00002 - 24,395	1,516	,246	-24,839	3,896	-99,169	37	,000

Fuente: Software SPSS-24

Observamos la existencia de una diferencia de medias entre los niveles de Motivación Laboral antes y después de la aplicación del programa de Psicología Positiva, lo que mostró que la aplicación de dicho programa, mejoró la Motivación Laboral en los colaboradores de la Clínica CERINOR. De esta manera se confirmó la hipótesis alterna, donde la motivación laboral se vio elevada de un 38,68 a un 63,08.

IV. DISCUSIÓN

Determinamos que un 82% de la muestra de colaboradores de la Clínica Centro del Riñón del Norte se encontró en un nivel alto de Motivación Laboral a nivel general, en relación a la aplicación del post test, incrementando de manera notable los niveles de la presente variable. Como menciona Enríquez (2014) donde el nivel de motivación laboral influyó positivamente y de manera significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores, asevera que, a mayor grado de motivación, el nivel de desempeño laboral presente en la organización fue mucho mejor, primando entonces la importancia de esta variable dentro de una empresa y su correcto funcionamiento. Así también Agurto (2017) mencionó que existe una correlación muy significativa y directa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, ya que, si los colaboradores se encuentran motivados dentro de su organización, los niveles de satisfacción presentes en la misma también aumentarían. Por otro lado a nivel local Carrillo y Coronel (2017) en su investigación con adultos mayores tras la aplicación de un programa de psicología positiva lograron significativas diferencias en su pre y post test dentro de sus sub escalas de bienestar material y subjetivo con su grupo experimental, en relación al grupo de control, lo que da por conclusión que el programa de psicología positiva influyó de manera significativa en la población contribuyendo con la mejora de su percepción con la vida desarrollada hasta ese momento. La causa de los resultados obtenidos se liga a lo que mencionó Hellriegel y Slocum (2005) citando a McClellan quien en su teoría de las Necesidades de McClellan afirmó que, todas las personas poseen tres necesidades especialmente importantes, las cuales serían: Logro, poder y afiliación. Aquellas personas que muestren una fuerte motivación a realizar acciones que puedan intervenir en la conducta de sus pares o equipo de trabajo, mostrando un gran atractivo emocional, serán las que han desarrollado principalmente la dimensión de poder, quienes reconocerán de forma pública a sus seguidores. Los que el motivo fundamental sea de afiliación, buscarán y establecerán relaciones interpersonales con mucha cercanía y calidez, preferirán desarrollarse en ambientes que se rijan por este principio, por último, quienes posean un motivo de logro, se regirán por normas de excelencia, buscando contribuir de manera particular para ser juzgados y diferenciados por

Su desempeño, sintiéndose realmente valorados al ser reconocidos por sus logros y recibir una retroalimentación constante. Es así que basándonos en los antecedentes tomados en cuenta que recalcan la importancia de la motivación laboral dentro del adecuado funcionamiento empresarial y en lo exitoso de la aplicación de programas para la mejora de la motivación, tanto como los resultados obtenidos y la teoría que los sustentan hemos determinado que la aplicación de un programa de psicología positiva mejoró la motivación presente obteniendo como resultado la mejora de distintas dimensiones de motivación en los colaboradores y en otros aspectos de su desarrollo personal repercutiendo de forma global en mejoras y consecución de objetivos dentro de la Clínica.

En relación a la dimensión logro se obtuvo que un 53% se encuentra en un nivel logrando de forma notable mejorar esta dimensión se lo que podemos inferir tomando en cuenta a Chiavenato (2009) quien cito a McClellan, el que mencionó que, motivación de logro es aquel nivel donde se busca regirse por normas de excelencia que rigen de forma constante los comportamientos de cada colaborador, guiándolos a establecer planteamiento de metas y objetivos, disfrutando el recibir una retroalimentación clara y constante respecto a los resultados de su desempeño. Podremos entonces corroborar los resultados con Zavala (2014) quien reconoció que uno de los principales factores que influye en la motivación y satisfacción presente de los empleados correspondería al desempeño o progreso que estas tengan en sus tareas y el reconocimiento sobre ellas, aunque se manejen niveles altos de motivación se refuerzan las estrategias de reconocimiento de desempeño manteniendo así un alto grado de motivación.

En cuanto a poder Obtuvimos que el 68% incremento su nivel de poder a un nivel muy alto lo que quiere decir según plantea Chiavenato (2009) quien cito a McClellan que, cada uno de los colaboradores dentro de este rango de porcentaje es capaz y posee el deseo de influir en el equipo de trabajo controlando su accionar a fin de impactar sobre ellos, buscando reconocimiento por el grupo y controlando de alguna manera como se dirige el mismo. Por su parte la contribución de Serrano (2016) quien después de su investigación concluye que de forma independiente de los periodos de antigüedad que se puedan presentar en los colaboradores, estos considerarán importantes dentro de una empresa el reconocimiento a sus tareas, el trabajo a su autoestima, así como el poder o

Influencia presente sobre su grupo de labores, es importante para ellos poder influir, controlando las decisiones que se vayan a tomar por el equipo e influenciarlo con sus acciones. Esta contribución nos deja apreciar la importancia de incrementar la dimensión poder para la mejora considerable de la motivación laboral general en un grupo de trabajo.

En cuanto a afiliación determinamos que el 71% de los colaboradores alcanzó un nivel muy alto en cuanto a la dimensión afiliación por lo que apreciamos de manera clara la efectividad del programa sobre esta dimensión tribuyendo esto a la cantidad de sesiones que se relacionaron al trabajo de esta, logrando que los colaboradores puedan establecer y crear relaciones positivas, cercas y con un alto grado de calidez. Tal y como Torres (2015). Nos menciona que es imperante el vincular programas de formación desde la parte emocional, pues van relacionados directamente con el bienestar de los colaboradores en plano laboral, pues este al encontrarse en un estado de bienestar general va a generar respuestas y resultados positivos en relación a la productividad, eficiencia y eficacia en los procesos laborales, a su vez Galarza (2017) menciona que es vital en una organización el poder implementar un plan de intervención dirigido al incremento de la motivación que pueda abarcar aspectos como la mejora de las relaciones interpersonales y su calidad, así como distintas estrategias de reconocimiento y remuneración acorde a los trabajos bien realizados, logrando como resultado a partir de su investigación un nivel de calidad de vida adecuado para el colaborador que repercutirá en el desempeño y productividad de este en la empresa. Finalmente, Marrugo y Bustamante (2017). Se mencionaron que, dentro de las principales condiciones motivacionales de carácter interno, tuvo mayor valor el factor afiliación en la investigación realizada, por lo tanto, se concluye que los colaboradores expresarán actitudes y comportamientos que se orienten principalmente a crear, mantener y desarrollar relaciones afectivas positivas con el entorno, donde la calidad y cercanía en la relación serán sumamente relevantes. Reforzando la presente investigación sumada a las anteriores presentadas tenemos que Hellriegel y Slocum (2005) quien citando a McClellan menciona que, aquellas personas que posean un alto sentido de afiliación suelen establecer, crear y mantener relaciones interpersonales positivas y estrechas con otros, por otro lado Chiavenato (2009) cito a McClellan (need for affiliation) quien dentro de

su teoría de las Necesidades de McClellan menciona que la dimensión e afiliación responde a la inclinación por establecer relaciones interpersonales amigables y cercanas, de preferencia por periodos de tiempo duraderos, también implicaría el deseo de ser aceptado, respetado y valorado por el equipo de trabajo buscando amistad, optando por mayores situaciones laborales donde sean capaces de cooperar en lugar de competir o enfrentarse, nos explica que las relaciones, así como la consecución de metas serán parte importante para la mejora de la motivación.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que en un 71% el Programa de Psicología Positiva mejoró la motivación laboral en los colaboradores de una Clínica en Chiclayo.
2. A través de la aplicación de la Escala de Motivación Laboral MPLA, se encontró que un 71 % de los colaboradores de la Clínica Centro del Riñón del Norte se ubicaba en un nivel bajo de Motivación laboral y un 29% de ellos en un nivel medio de la misma variable lo que indicaba que aquellos procesos personales y externos que intervienen en la toma de decisiones y energía empleada en realizar una u otra acción se había visto disminuida en dicha población.
3. En base a los resultados obtenidos y la realidad problemática detectada, se realizó la elaboración y aplicación de un Programa de Psicología Positiva en los colaboradores, a través de 05 talleres dentro de los que se hizo mayor énfasis en las dimensiones Relaciones Positivas y Logro ya que, durante la investigación se obtuvieron los resultados más bajos del pre test en dichas dimensiones, así es que a través de su aplicación mejoramos los niveles de motivación laboral existentes.
4. En el post test aplicado obtuvimos que un 82% de los colaboradores de la Clínica Centro del Riñón del Norte se encuentra ahora en un nivel alto de Motivación Laboral, seguido por un 18% que se ubica en un nivel medio, incrementando notable mente los niveles de dicha variable, teniendo un impacto favorable respecto a la aplicación del programa de Psicología Positiva.
5. Finalmente contrastando los resultados obtenidos del pre test donde el 71 % de los colaboradores se ubicaba en un nivel bajo de motivación laboral frente a los resultados del post test donde el 82% ahora se encuentra ahora en un nivel alto, pudimos concluir que la aplicación del Programa de Psicología positiva mejora de los niveles de motivación laboral presentes dentro de la clínica Centro del Riñón del Norte.

VI. RECOMENDACIONES

- A la Clínica Centro del Riñón del Norte a través del área de administración y psicología, mantener la programación y aplicación anual del programa de Psicología Positiva aplicado para darle sostenibilidad a la mejora lograda, utilizando como referencia el presente programa “Motiva – t” el cual esperamos sea sostenible en el tiempo, capaz de repotenciar los aspectos personales y la calidad de vida de los colaboradores, basado en el trabajo de fortalezas personales, liderazgo, bienestar, optimismo, etc., con lo que se podrá visualizar mayor satisfacción y motivación de parte del personal de dicha Clínica generando una mayor productividad en la organización y una mejora notable en el clima y la atención al usuario.
- Al director de la Clínica aprobar la realización de forma periódica de un diagnóstico de necesidades de capacitación que permitan a los colaboradores plasmar mediante un instrumento sus requerimientos o sugerencias tanto para entrenamiento, capacitación y desarrollo sobre temas o problemáticas que los colaboradores puedan evidenciar en el día a día dentro de su centro de labores.
- A la Administradora de la clínica efectuar bimestral o anualmente la aplicación de una prueba de motivación laboral para así monitorear la sostenibilidad de los resultados, así como el progreso del personal y en caso sea necesario tomar medidas correctivas, dicha prueba podría ir de la mano con el uso de un test de bienestar general que son factores que influyen también en el nivel de motivación presente.
- Al personal aplicar y mantener los conocimientos y herramientas adquiridas durante el desarrollo del programa de Psicología Positiva para así mantener los niveles de motivación existentes dentro de cada uno de ellos y que se vea reflejado en su desempeño y atención al paciente.

VII. REFERENCIAS

- Agurto, E. (2017). Motivación laboral y satisfacción laboral en jóvenes participantes de un programa juvenil de una empresa de consumo masivo Callao (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Alarcón, R. (2009). Psicología de la felicidad: Introducción a la Psicología positiva. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, Editorial Universitaria.
- Alles, M. (2002) Dirección estratégica de recursos humanos Gestión por competencias: el diccionario. Recuperado de: https://www.academia.edu/8907748/MARTHA_ALLES_DIRECCI%C3%93N_ES TRAT%C3%89GICA_DE_RECURSOS_HUMANOS_GESTI%C3%93N_POR_C OMPETENCIAS_EL_DICCIONARIO_Editorial_Granica_2002_Buenos_Aires?auto=download.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. (6ª ed.). Caracas, Venezuela: EPISTEME, C.A.
- Baptista, A., Benevides, A., Carroble, J., Castilla, C., Chóliz, M., Csikszentmihalyi, M.,..., Zaccagnini, J.L. (2009). Emociones Positivas. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Bouverie, J. y García, R. (2017). Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la escuela de aviación civil del Perú, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola Lima, Perú.
- Bretones, F., Gonzáles, J., López, L., Luque, P., Mañas, M., Palomo, A.,..., Zarco, V. (2009). Psicología del Trabajo. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Carrillo, C. y Coronel, R. (2017). Programa de psicología positiva en el bienestar psicológico subjetivo – material en adultos mayores – Lambayeque (tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. (5ª ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. (2ª ed.). México D.F., México: McGraw - Hill Educación.

- Corral, V. (2012) Sustentabilidad y Psicología Positiva “Una visión optimista de las conductas pro ambientales y pro sociales”. Hermosillo, Sonora, México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). FLUIR (FLOW), Una psicología de la felicidad. (1ª ed.). Barcelona, España: Editorial Kairós, S.A.
- Cuadro, J. y Bustamante, C. (2017). Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de agrojemur sas en la ciudad de Cartagena de indias. (Tesis grado). Universidad de Cartagena, Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5507/1/1.01.%20TESIS%20-%20AGROJEMUR.pdf>
- Cueva, A. (2007). Diccionario de pedagogía. Lima, Perú: Editores importados S.A.
- Edenred, (2018). Motivación laboral: definición, tipos y pautas para su impulso [mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://www.edenred.es/blog/motivacion-laboral-definición-tipos-y-pautas-para-su-impulso/>
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México (tesis de grado). Universidad de Morelos, México.
- Figini, J. (2006) Teoría de los sistemas mentales. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=M9pBDQAAQBAJ&pg=PT132&dq=significado+del+amor+emociones+positivas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwit69qLo_fbAhVHbK0KHe6KCRsQ6AEIJzAA#v=onepage&q=significado%20del%20amor%20emociones%20positivas&f=false.
- Gable, S. y Haidt, S. (2005). What and Why, is positive psychology? California, Estados Unidos: Universidad de California.
- Galarza, A. (2017). Plan de intervención para mejorar la motivación laboral de los empleados de una empresa de procesamiento y comercialización de harinas y cereales de la ciudad de Ambato. (Tesis de grado). Pontificia universidad católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1947/1/76446.pdf>
- Gonzales, L. (2017). Diseño de aplicación de un programa motivacional para mejorar el clima laboral en la empresa supermercados el súper s.a.c. Pimentel. Año 2017. (Tesis

De grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4604/Rivera%20Gonz%C3%A1les.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Harvard Business School Publishing Corporation (2009). Cómo dar feedback. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=3Fr6Tnzh93gC&printsec=frontcover&dq=feedback&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjnlLP7kvXbAhUDq1MKHUQqBMMQ6AEILjAB#v=onepage&q=feedback&f=false>.
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2005). Comportamiento Organizacional. (10ª ed.). México: S.A. EDICIONES PARANINFO.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014) Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México D.F., México: McGraw – Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México D.F., México: McGraw – Hill Educación.
- López, J. y Romero, E. (2015). Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal Sullana- sede Trujillo (tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- López, R. (2006). Cálculo de Probabilidades e Inferencia Estadística con tópicos de Econometría. (4ª ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Texto.
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Scielo, 42. Recuperado de:
<https://mail.google.com/mail/u/0/#search/apa/163405fa89a1cb09?projector=1&messagePartId=0.1>.
- McClellan, D. (1989). Estudio de la Motivación Humana. Madrid, España: Narcea S.A.
- Pecho, M. (2016). Programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la universidad autónoma del Perú - 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Perú.
- Reeve, J. (2009). Motivación y emoción. (5ª ed.). México: Editorial F.T.S.A de C.V.

- Remica Empleo, (10 de junio de 2016). Motivación laboral: estadísticas 2016 [mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://remicaempleo.es/motivacion-laboral/>.
- Robbins, S. (2005). Administración. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=oVHIFmFi_ToC&printsec=frontcover&dq=adminstracion+stephen.+p+robbins&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi5greCnPLbAhXL3VMKHft6Bg0Q6AEIJzAA#v=onepage&q=adminstracion%20stephen.%20p%20robbins&f=false
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. (13ª ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S., Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15ª ed.). México: PEARSON Educación, S.A. de C.V.
- Seligman, M. (2003). La Auténtica Felicidad. Recuperado de: <file:///C:/Users/UCV/Downloads/Oblig37Seligman%20Martin2002LaAuténticaFelicidad.pdf>
- Seligman, M. (2016). FLORECER, La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar. México: Editorial Océano.
- Serrano, M. (2016). Nivel Motivacional de los empleados de recién ingreso y los empleados con más de un año laborando en un Call Center (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Serrano-Maria.pdf>.
- Seminario de integración II. (28 de mayo de 2016). Motivación laboral: “EL MOTOR DE LA EMPRESA” [mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://seminarioiiuntref.wordpress.com/2016/05/28/motivacion-laboral-el-motor-de-la-empresa/>.
- Taboada, A. (2005). Persuasión: El poder del líder. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Pbx1byqUo1cC&printsec=frontcover&dq=persuasion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjwjbou_vbbAhUCi6wKHb8gC8MQ6AEINzAD#v=onepage&q=persuasion&f=false.
- Tamayo, M. (2007). Diccionario de la investigación científica. (2ª.ed.). México D.F., México: LIMUSA, S.A.

- Tarcia, J. Masis, M (2013). 120 competencias integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=q6BeDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=120+competencias+integrales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj53uqI7fTbAhUO0VMKHR-XDLgQ6AEIJzAA#v=onepage&q=120%20competencias%20integrales&f=false>
- Torres, H. (2015). Diseño de un programa de emociones positivas en las organizaciones (tesis de grado). Universidad Católica de Colombia, Colombia.
- Torres, M.A. (2017). Persona, personalidad y relaciones interpersonales. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=NsbDdWAAQBAJ&pg=PT178&dq=relaciones+interpersonales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi5252B_vTbAhUQ0lMKHRGdBsIQ6AEIVDAJ#v=onepage&q=relaciones%20interpersonales&f=false
- Universia España, (30 de junio de 2017). 7 claves para mantener la motivación en el trabajo [mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://noticias.universia.es/consejos-profesionales/noticia/2015/04/29/1124108/7-claves-mantener-motivacion-trabajo.html>
- Zavala, O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas (tesis de grado). Instituto Politécnico Nacional, México.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Mendo Díaz, Karen Linda Soledad, Urbina Carrillo, Maryori Nahomi.

FACULTAD/ESCUELA: Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología Organizacional.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿En qué medida la aplicación del programa de psicología positiva mejora de la	General: Determinar en qué medida el programa de psicología positiva mejora de la motivación laboral en los colaboradores de luna Clínica en Chiclayo. Específicos:	La aplicación del programa de psicología positiva mejora la	Programa de Psicología Positiva	Tipo de Investigación : Explicativa, Aplicada y transversal.	50 colaboradores de una Clínica de Chiclayo	Observación Encuesta Entrevista	Estadística descriptiva e inferencial
				DISEÑO		MUESTRA	

<p>Motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el nivel de motivación laboral en que se encuentran los colaboradores de una clínica de la ciudad de Chiclayo través de la Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma. 2. Aplicar el programa de Psicología Positiva en los colaboradores de una Clínica de la ciudad de Chiclayo. 3. Evaluar el impacto del programa de Psicología Positiva en la motivación laboral de los colaboradores de una clínica en la ciudad de Chiclayo a través de los resultados obtenidos en la aplicación del post test Escala de Motivación – 	<p>Motivación laboral en los colaboradores de una Clínica en Chiclayo.</p>	<p>Motivación Laboral</p>	<p>Diseño pre experimental con pre y post test a un solo grupo de estudio, cuyo esquema es:</p> <p>G. : O₁ X O₂</p> <p>Dónde: G : Colaboradores de una Clínica en Chiclayo O1 : Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma (Pre test)</p>	<p>38 colaboradores de una Clínica de Chiclayo</p>	<p>Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma</p>	
--	---	--	----------------------------------	--	--	---	--

	<p>MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma.</p> <p>4. Contrastar los resultados alcanzados para determinar la efectividad del programa de psicología positiva aplicado</p>			<p>O2 : Escala de Motivación – MPLA (Logro, Poder y Afiliación) de Steers & Braunstein con adaptación de Sonia Palma (Pre test)</p> <p>X : Programa de Psicología Positiva</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 02. Instrumentos de medición de la variable

ESCALA DE MOTIVACION LABORAL – MLP

DATOS GENERALES:

Edad: _____ Grupo ocupacional: _____

Grado de instrucción: _____ estado civil: _____

TD: totalmente de acuerdo

D: en desacuerdo

AV: algunas veces

A: de acuerdo

TD: totalmente de acuerdo

ITEMS		TD	D	AV	A	TD
1	Busco constantemente mejorar mi desempeño en comparación a mis resultados anteriores.					
2	Me gusta competir y ganar.					
3	Soy capaz de interactuar con mi entorno desarrollando conversaciones que van más allá del plano laboral.					
4	Me inclino por aquellas actividades que denoten un reto para mí.					
5	Me gusta llevar el mando.					
6	Valoro ser reconocido como una persona agradable ante los demás.					
7	Quisiera conocer el progreso de mi desempeño al culminar mis tareas o actividades					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Soy capaz de construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
10	Me gusta cumplir las metas que me trazo a objetivos realistas.					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.					
12	Me gusta sentirme parte de un grupo de trabajo u organización.					
13	Me gusta alcanzar cada objetivo difícil que me propongo.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.					
15	Valoro trabajar con otras personas.					

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el test de motivación laboral de Steers y D. Braunstein, con adaptación de Sonia Palma que forma parte de la investigación Programa de psicología positiva para mejorar la motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos del juez: Marvin Joel Moreno Medina.

Formación académica: Psicólogo.

Áreas de experiencia profesional: Ps. Organizacional.

Tiempo: 7 años

Cargo actual: Coordinador de la Escuela de Psicología.

Institución: UCV

DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable


[Firma]
Firma del Juez

DIMENSIONES / ITEMS		PERTENENCIA		RELEVANCIA	
DIMENSIÓN 1 : LOGRO		SI	NO	SI	NO
1	Busco constantemente mejorar mi desempeño en comparación a mis resultados anteriores	✓		✓	
4	Me inclino por aquellas actividades que sean un reto para mi	✓		✓	
7	Quisiera conocer el progreso de mi desempeño al culminar mis tareas o actividades	✓		✓	
10	Me gusta cumplir las metas que me trazo en base a objetivos realistas	✓		✓	
13	Me gusta alcanzar cada objetivo difícil que me propongo	✓		✓	
DIMENSIÓN 1 : AFILIACION		SI	NO	SI	NO
3	Soy capaz de interactuar con mi entorno desarrollando conversaciones que van más allá del plano laboral	✓		✓	
6	Valoro ser reconocido como una persona agradable ante los demás	✓		✓	
9	Soy capaz de construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	✓		✓	
12	Me gusta sentirme parte de un grupo de trabajo u organización	✓		✓	
15	Valoro trabajar con otras personas	✓		✓	

Criterios de evaluación:

- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica.
- Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el test de motivación laboral de Steers y D. Braunstein, con adaptación de Sonia Palma que forma parte de la investigación Programa de psicología positiva para mejorar la motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos del juez: Alex Anders Avila Díaz
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: Organización
Tiempo: 8 años
Cargo actual: Docente
Institución: UCV

DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable



Firma del Juez

DIMENSIONES / ITEMS		PERTENENCIA		RELEVANCIA	
DIMENSIÓN 1 : LOGRO		SI	NO	SI	NO
1	Busco constantemente mejorar mi desempeño en comparación a mis resultados anteriores	✓		✓	
4	Me inclino por aquellas actividades que sean un reto para mi	✓		✓	
7	Quisiera conocer el progreso de mi desempeño al culminar mis tareas o actividades	✓		✓	
10	Me gusta cumplir las metas que me trazo en base a objetivos realistas	✓		✓	
13	Me gusta alcanzar cada objetivo difícil que me propongo	✓		✓	
DIMENSIÓN 1 : AFILIACION		SI	NO	SI	NO
3	Soy capaz de interactuar con mi entorno desarrollando conversaciones que van más allá del plano laboral	✓		✓	
6	Valoro ser reconocido como una persona agradable ante los demás	✓		✓	
9	Soy capaz de construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	✓		✓	
12	Me gusta sentirme parte de un grupo de trabajo u organización	✓		✓	
15	Valoro trabajar con otras personas	✓		✓	

Criterios de evaluación:

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** El ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica.
- **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el test de motivación laboral de Steers y D. Braunstein, con adaptación de Sonia Palma que forma parte de la investigación Programa de psicología positiva para mejorar la motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos del juez: Ingrid Lizbeth Nampunay Meoño

Formación académica: Doctora en Educación

Áreas de experiencia profesional: Psicología

Tiempo: 10 años

Cargo actual: Docente Universitaria

Institución: Universidad César Vallejo

DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

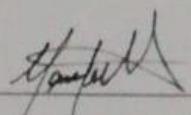
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable



Firma del Juez

DIMENSIONES / ITEMS		PERTENENCIA		RELEVANCIA	
DIMENSIÓN 1 : AFILIACIÓN		SI	NO	SI	NO
1	Busco constantemente mejorar mi desempeño en comparación a mis resultados anteriores	✓		✓	
4	Me inclino por aquellas actividades que sean un reto para mí	✓		✓	
7	Quisiera conocer el progreso de mi desempeño al culminar mis tareas o actividades	✓		✓	
10	Me gusta cumplir las metas que me trazo en base a objetivos realistas	✓		✓	
13	Me gusta alcanzar cada objetivo difícil que me propongo	✓		✓	
DIMENSIÓN 1 : LOGRO		SI	NO	SI	NO
3	Soy capaz de interactuar con mi entorno desarrollando conversaciones que van más allá del plano laboral	✓		✓	
6	Valoro ser reconocido como una persona agradable ante los demás	✓		✓	
9	Soy capaz de construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	✓		✓	
12	Me gusta sentirme parte de un grupo de trabajo u organización	✓		✓	
15	Valoro trabajar con otras personas	✓		✓	

Criterios de evaluación:

- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica.
- Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Alex Ávila Díaz
 1.2 Profesión : Psicólogo
 1.3 Grado académico : Magister
 1.4 Título Profesional : Lic. Psicología.
 1.5 Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo - Chulavilla
 1.6 Cargo que desempeña : Cuenta tiempo completo
 1.7 Teléfono : 957 294 811
 1.8 Correo Electrónico :

Estimado Señora.
Mg. Alex Ávila Díaz

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta titulado: Programa de Psicología Positiva "MOTIVA-T". En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta). Se propone una escala con 3 niveles en orden ascendente. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el programa a evaluar

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			X
03	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			X
04	Coherencia entre los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			X
05	Se detalla del plan de acción para la implementación de la propuesta.			X
06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta			X

Observaciones: _____

APRECIACION GENERAL DE LA PROPUESTA

Luego de realizada la revisión del documento titulado: Programa de Psicología Positiva "MOTIVA-T", presentado por el Mg. Álex Ávila Díaz, se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto:



Mg. Álex A. Avila Díaz
PSICOLOGO
C.Ps.P. 16250

DNI: 9 341167

FIRMA.

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Ingrid Lizbeth Nanfuñay Meño
 1.2 Profesión : Psicóloga
 1.3 Grado académico : Doctora en Educación
 1.4 Título Profesional : Licenciada en Psicología
 1.5 Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
 1.6 Cargo que desempeña : Docente
 1.7 Teléfono : 993007684
 1.8 Correo Electrónico : ingridnanfuñay@gmail.com

Estimada Licenciada,

Ingrid Lizbeth Nanfuñay Meño

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta titulado: Programa de Psicología Positiva Para Mejorar La Motivación Laboral en Los Colaboradores De una Clínica en Chiclayo. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta). Se propone una escala con 3 niveles en orden ascendente. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el programa a evaluar

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			X
03	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			X
04	Coherencia entre los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			X
05	Se detalla del plan de acción para la implementación de la propuesta.			X
06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			X

Observaciones: _____

APRECIACION GENERAL DE LA PROPUESTA

Luego de realizada la revisión del documento titulado: Programa de Psicología Positiva Para Mejorar La Motivación Laboral en Los Colaboradores De una Clínica en Chiclayo, presentado por la Lic. Ingrid Lizbeth Nanfuñay Meoño, se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: *Ingrid Lizbeth Nanfuñay Meoño*

DNI: *43808325*

FIRMA: *[Firma manuscrita]* C.B.P. 14175

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1.1 Nombre y Apellido : Luis Alberto Chunga Pajares
 1.2 Profesión : Psicólogo
 1.3 Grado académico : Magister
 1.4 Título Profesional : Psicólogo
 1.5 Institución donde trabaja : UCV - UDCM - IPAE
 1.6 Cargo que desempeña : Docente
 1.7 Teléfono : 979769286
 1.8 Correo Electrónico : luchoch_227@hotmail.com

Estimado Señor,

Luis Chunga Pajares

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta titulado: Programa De Psicología Positiva Para Mejorar La Motivación Laboral En Los Colaboradores De Una Clínica En Chiclayo. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta). Se propone una escala con 3 niveles en orden ascendente. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el programa a evaluar

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			X
03	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			X
04	Coherencia entre los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			X
05	Se detalla del plan de acción para la implementación de la propuesta.			X
06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta			X

Observaciones: _____

APRECIACION GENERAL DE LA PROPUESTA

Luego de realizada la revisión del documento titulado: **Programa De Psicología Positiva Para Mejorar La Motivación Laboral En Los Colaboradores De Una Clinica En Chidayo**, presentado por el Mg. Luis Chunga Pajares, se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: *Luis Alberto Chunga Pajares*

DNI: *93500086*

FIRMA.

Luis Chunga Pajares
PSICOLOGO
S.P. 14245

ANEXO 04. Confiabilidad de la prueba piloto

Confiabilidad de prueba piloto aplicada a la población de los colaboradores de la clínica centro del riñón del norte donde se obtuvo un nivel de confiabilidad.

Se operativizó mediante el programa SPSS-24, para los 15 ítems del instrumento.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	15

Fiabilidad del Instrumento de Motivación por Dimensiones

Alfa de Cronbach por Dimensiones de la variable motivación

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N ^a de ítems
Logro	,871	5
Poder	,887	5
Afiliación	,727	5

Fuente: Software SPSS-24 Dimensiones

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA

“MOTIVA- T”

I. DATOS GENERALES:

1. Denominación: Programa de Psicología Positiva “Motiva-t”
2. Organización Beneficiaria: Clínica del Riñón del Norte.
3. Dirigido a: Colaboradores de la Clínica del Riñón del Norte.
4. N° de participantes máximo: 38
5. Número de sesiones: 13
6. Fechas de ejecución: Diciembre - Enero 2018
7. Responsables: Mendo Díaz Karen Linda; Urbina Carrillo Maryori Nahomi

II. FUNDAMENTACIÓN

El presente programa basado en psicología positiva con la fundamentación teórica de Martin Seligman quien plantea su modelo PERMA; modelo basado en 5 dimensiones las cuales son: Emociones positivas (Positive emotions), Compromiso (Engagement), Relaciones Positivas (Relationships) Sentido (Meaning), Logro (Accoplishment); estos factores contribuyen al bienestar del ser humano en las distintas áreas de su vida, por ende, repercutirán en su desempeño y motivación en el plano laboral se dirige a poder repotenciar las áreas que un grupo humano necesita para incrementar su motivación y funcionalidad dentro una organización.

Al poseer talento humano empoderado y con un nivel alto de bienestar obtendremos como resultado el incremento de su nivel motivacional, resultando no solo beneficiado el colaborador sino también la empresa, quien verá incrementar sus niveles de motivación general, productividad y una mejora en el clima laboral existente dentro de la misma.

III. OBJETIVO GENERAL

2.1. Objetivo General

Utilizar la Psicología Positiva, para la mejora de la Motivación Laboral presente en los colaboradores de la Clínica Centro del Riñón del Norte.

2.2. Objetivo Específicos

1. Reconocer, gestionar y autogenerar emociones positivas en los colaboradores.
2. Definir las actividades que causan motivación y bienestar en los colaboradores e instarlos a comprometerse con estas.
3. Mejorar la calidad de relaciones positivas que existen en la clínica.
4. Definir el propósito e importancia de nuestra existencia, poniendo las fortalezas y virtudes al servicio del prójimo.
5. Definir y orientar las metas del colaborador hacia logros deseados.

IV. METODOLOGÍA

Se utilizará:

- Capacitación Preventiva: Enfocada en prevenir y prever las necesidades que se puedan generar producto de los cambios constantes en el personal, su desempeño que pueden verse mermadas o pueden modificarse debido al paso del tiempo, el cambio tecnológico y la aparición de nuevas metodologías de trabajo.
- Capacitación Correctiva: Busca solucionar una situación específica presente dentro del área de trabajo, con el fin de mejorar el desempeño, la productividad o la necesidad presente en los colaboradores.
- Capacitación de Mejora: Logrando buenos resultados dentro del área se busca repotenciar las habilidades y capacidades de los colaboradores a fin de conseguir resultados aún mejores para la organización.

V. TÉCNICA:

- Técnicas mixtas de capacitación:

Se transmite información y se procura cambio de actitudes, relaciones, habilidades interpersonales mediante el uso de estudio de casos, simulaciones, dinámicas y juego de roles entrenamiento de la sensibilidad, entrenamiento de grupos, etc.

VI. RECURSOS

4.1. Recursos Humanos

- ✓ Colaboradores del área administrativa de la Clínica del Riñón del Norte.
- ✓ Responsables del Programa (Estudiantes de Psicología Organizacional XI Ciclo)

4.2. Recursos Materiales

- ✓ Auditorio
- ✓ Solapines
- ✓ Papelotes
- ✓ Plumones
- ✓ Hojas de color
- ✓ Hojas Blancas
- ✓ Lápices
- ✓ Proyector
- ✓ Sillas
- ✓ Películas referentes al tema.
- ✓ Videos referentes a los temas a tratar
- ✓ Globos
- ✓ Cartulinas
- ✓ Folletos informativos
- ✓ Incentivos y recuerdos de cada sesión
- ✓ Coffee break
- ✓ Entre otros necesarios para el desarrollo de cada sesión.

VII. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES GENERALES

ACTIVIDADES PREVIAS:

Se elaboró el esquema del Programa de Psicología Positiva, se elaboró y describió cada sesión a ejecutar, delimitando fechas y duración, así como la temática a tomar en cuenta de acuerdo a la relevancia para el público beneficiario.

Se coordinó con la responsable del cuerpo de enfermeras de la Clínica del Riñón del Norte las fechas de ejecución del programa las cuales contaron con una duración de 60 min por sesión existiendo excepciones de acuerdo al desarrollo de cada tema, debido al tiempo limitado del personal. Se hizo presente a los colaboradores la ficha de consentimiento informado, donde se detallaba la información básica que deberías conocer antes de iniciar las actividades, recolectando las firmas que respaldarían la conformidad con el desarrollo del programa.

Se realizó la aplicación del pre test a la muestra, baseando los datos recolectados para su posterior comparación con el post test. Se efectuó la apertura del programa dando lineamientos generales de la teoría a utilizar, así como el planteamiento de las reglas o normas de participación y convivencia.

ACTIVIDADES CENTRALES

Se desarrollaron las trece sesiones planteadas, las cuales tuvieron una duración de 50 a 120 minutos cada una dependiendo del taller y la temática a desarrollar, se hizo uso de una lista y una tarjeta de asistencia para mantener el control de concurrencia por participante al programa de Psicología Positiva, estas fueron llenadas con stickers al finalizar cada sesión, para acceder al sorteo de un artículo relacionado al programa al finalizar el mismo se debía contar con todas las asistencias completas esto se usó como incentivo para reforzar su predisposición a participar, además se brindaron incentivos o recuerdos culminado cada taller fomentando así la asistencia activa y motivación para que los colaboradores nos acompañen durante todo el proceso.. Por taller ejecutado se aplicó, un cuestionario con el fin de evidenciar la asimilación de lo aprendido en el conglomerado de sesiones; así mismo por sesión se aplicó una lista de cotejo para verificar los nuevos conocimientos adquiridos. Se ejecutaron actividades vivenciales aplicando el uso de técnicas como, lluvia de ideas, juego de roles, escenificación, dinámicas de grupo, etc., al inicio de cada sesión se hizo una retroalimentación de lo aprendido en la sesión que antecedió.

ACTIVIDADES FINALES

Culminado el programa se realizó la clausura, donde se aplicó el post test de Motivación Laboral, al finalizar, se agradeció y a su vez se realizó la entrega de un diploma por la participación de los talleres y se les hizo entrega de un recuerdo.

VIII. TEMÁTICA A DESARROLLAR

Nº SESIÓN	DENOMINACIÓN DEL TALLER Y TEMAS	FECHA
TALLER N° 01: EMOCIONES POSITIVAS (P)		20/12/18
1	Apertura del Programa de Psicología Positiva “El mundo de las Emociones”	
2	“Reconociendo las emociones positivas”	
3	“Generando emociones positivas”	
TALLER N° 02: COMPROMISO (E)		21/12/18
4	“Reconociendo mi bienestar”	
5	“Fluye”	
TALLER: N° 03: RELACIONES POSITIVAS (R)		22/12/18
6	“Los pilares de las relaciones positivas”	
7	“¿Conozco mis fortalezas y virtudes?”	
8	“Creando y compartiendo mi felicidad”	
TALLER: N° 04: SENTIDO (M)		03/01/19
9	“Vivir una vida con propósito”	
10	“La trascendencia de existir”	
TALLER: N° 05: LOGRO (A)		04/01/19
11	“¿Tu qué quieres?”	
12	“Plantemos nuestras metas (Carta de logros)”	
13	““La vida que merezco” Cierre del Programa de Psicología Positiva	

MARCO LÓGICO, PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA: “MOTIVATE”

TALLER	Objetivo Específico	Sesión	Actividades	Tiempo
EMOCIONES POSITIVAS (P)	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer, gestionar y autogenerar emociones positivas en los colaboradores. 	SESIÓN N° 01 “APERTURA DEL PROGRAMA MOTIVAT / “El mundo de las Emociones”	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: PRESENTACIÓN DE LAS PONTES Y PALABRAS DE BIENVENIDA DELIMITACIÓN DE NORMAS DE CONVIVENCIA Actividad de Inicio: Dinámica “La Palabra Clave” Actividad Central: CINE FORUM - “Intensamente”: Actividad Final: Lluvia de ideas Agradecimiento 	120 min
		SESIÓN N° 02 “Reconociendo las emociones positivas”	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “TU LA EMOCIÓN 	60 min

			<p>POSITIVA – YO LAS PALABRAS”</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actividad Central: Ponencia “Mapa corporal de emociones” ● Actividad Final: “Frasco de la Felicidad. ● Agradecimiento. 	
		<p>SESIÓN N° 03 “Generando emociones positivas”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “RESPIRAR PARA REIR” ● Actividad Central: “Serás aquello en lo que te enfoques”: ● Actividad Final: Agradecimiento”. 	
<p>COMPROMISO (E)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Definir las actividades que causan motivación y bienestar en los colaboradores e instarlos a 	<p>SESIÓN N° 04 “Reconociendo mi bienestar”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “BAILA CON LA PREGUNTA” ● Actividad Central: “ME OLVIDO DEL TIEMPO CUANDO... CUANDO ME OLVIDO DEL TIEMPO YO...” 	<p>50 min</p>

	comprometerse con estas.		<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad Final: Agradecimiento 	
		SESIÓN N° 05 “Fluye”	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “PINTAR Y FLUIR” ● Actividad Central: Ponencia “¿CÓMO LOGRO UN ESTADO DE FLUJO?” ● Actividad Final: “FILE DE COMPROMISO CONNMIGO MISMO ● Agradecimiento 	60
RELACIONES POSITIVAS (R)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar la calidad de relaciones positivas que existen en la clínica. 	SESIÓN N° 06 “Los pilares de las relaciones positivas”	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “LA PAPA SE QUEMA” ● Actividad Central: Ponencia y juego de roles “Los pilares de las Relaciones Positivas” ● Actividad Final: Actividad Final “Pozo de los deseos” ● Agradecimiento 	50min

		<p>SESIÓN N° 07 “¿Conozco mis fortalezas y virtudes?”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “RECONOCIENDO FORTALEZAS Y VIRTUDES” ● Actividad Central: Ponencia “Conociendo la Inteligencia Social” ● Actividad Final: Actividad Final “Fortaleciendo mis fortalezas” ● Agradecimiento 	50 min
		<p>SESIÓN N° 08 “Creando y compartiendo mi felicidad”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio “Algo bueno...” ● Actividad Central: Dinámica “Un regalo de felicidad” ● Actividad Final: Agradecimiento 	50 min
SENTIDO (M)	<ul style="list-style-type: none"> ● Definir el propósito e importancia de nuestra existencia, poniendo las fortalezas y virtudes al servicio del prójimo. 	<p>SESIÓN N° 09 “Vivir una vida con propósito”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Socialización de aprendizaje ● Actividad Central: “¿Qué es el Sentido según Martin Seligman?”: ● Actividad Final: Agradecimiento 	60 min

		SESIÓN N° 10 “La trascendencia de existir”	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “10 COSAS EN COMÚN” ● Actividad Central: “Legado” ● Actividad Final: “Como me siento” 	
LOGRO (A)	<ul style="list-style-type: none"> ● Definir y orientar las metas del colaborador hacía logros deseados. 	SESIÓN N° 11 “¿Tu qué Quieres?”	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Socialización de Aprendizaje ● Actividad Central: “Enlistado de Logros”: ● Actividad Final: Agradecimiento 	50 min
		SESIÓN N° 12 “Plantemos nuestras metas (Carta de logros)”	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “COLA DE VACA” ● Actividad Central: Dinámica “Visualizando” ● Actividad Final: “Como me veo” ● Agradecimiento 	60 min
		SESIÓN N° 13 “La vida que merezco” (Visión)/ CIERRE DEL PROGRAMA MOTIVA – T	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad de Inicio: Dinámica de Inicio: “El semáforo de las sillas” ● Actividad Central: “CARTA DE LOGROS”: ● Actividad Final: Agradecimiento y CIERRE DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA 	120 min

IX. EVALUACIÓN

El presente programa será evaluado sesiones a través de la aplicación del pre test y post test de Motivación Laboral de McClellan validada por Steears y Braunstein y adaptada al contexto peruano por Sonia Palma.

Las sesiones serán evaluadas mediante el uso de distintos instrumentos como: ficha de observación, lista de cotejo y cuestionario simple con el fin de recopilar la información necesaria para determinar la adquisición y asimilación de nuevos conocimientos que se les brindarán.

X. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MESES											
	Noviembre				Diciembre				Enero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de Programa												
Elaboración de talleres y sesiones												
Primera presentación del Programa												
Levantamiento de observaciones												
Aprobación y Validación del Programa												
Elaboración de material												
Apertura del Programa												
Primera sesión												
Segunda sesión												
Tercera sesión												
Cuarta sesión												
Quinta sesión												
Sexta sesión												
Séptima sesión												
Octava sesión												
Novena sesión												
Décima sesión												
Onceava sesión												
Doceava sesión												
Treceava sesión												
Clausura del Programa												

XI. PRESUESTO (ANEXO)

Nº	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO
1	Impresiones	Unidad	38	8.00
2	Laminas para enmicar	Medio millar	1	15.00
3	Hojas de colores	Medio millar.	1	15.00
4	Sobres manila	Medio millar	1	10.00
5	Pop corn	kilo	1	3.00
6	Conos Pop corn	Medio millar	1	5.00
7	Vasos de plástico	docenas	4	12.00
8	Gaseosas	Unidad	3	15.00
9	Caja de lápices	Caja	1	8.00
10	Monedas de Chocolates	bolsa	1	5.00
11	Frascos de vidrio	Docena	4	120.00
12	Etiquetas de cuaderno	Paquete	2	4.00
13	Imperdibles	Bolsa	1	2.00
14	Papelotes	Unidad	1	0.50
15	Plumones	Caja	1	5.00
16	Bolsa de gomitas	Bolsa	2	5.00
17	Colores	Caja	1	7.00
18	Cartulina	Unidad	2	1.00
19	Files	Paquete	1	3.00
20	Cartulina hilo	Paquete	1	10.00
21	Pelota pequeña	Unidad	1	5.00
22	Cartulinas	Unidad	2	1.00
23	Pelucas de maniquí	Unidad	2	20.00
24	Fósforos	Unidad	2	0.50
25	Estrella de oropel	paquete	3	7.00
26	Lapiceros	Caja	1	8.00
27	Papel bond	Millar	1	12.00
28	Alquiler de proyector	Unidad	1	50.00
29	Alquiler de sonido y micrófono	Unidad	1	50.00
30	Árbol trasplantable	Unidad	38	70.00
TOTAL:				476.80

XII. DESARROLLO

TALLER N° 01: “EMOCIONES POSITIVAS”

APERTURA DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA, “MOTIVA – T”

I. DATOS GENERALES:

- Organización Beneficiaria: Clínica del Riñón del Norte.
- Dirigido a: Colaboradores de la Clínica del Riñón del Norte.

- N° de participantes aprox: 38
- Tiempo de Sesión: 60 min
- Fechas de ejecución: 20 diciembre 2018
- Responsables: M. Díaz Karen Linda; Urbina Carrillo Maryori.

II. OBJETIVO GENERAL

Reconocer, gestionar y autogenerar emociones positivas en los colaboradores.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer y asimilar los conceptos básicos de emociones positivas.
- Reconocer las emociones positivas presentes en cada uno de los participantes y aquellas actividades que las generan.
- Ser capaz de auto gestionar y crear emociones y experiencias positivas basadas en el optimismo y el amor.

IV. DESARROLLO

SESIÓN N° 01: “MUNDO DE LAS EMOCIONES” y APERTURA DEL PROGRAMA

- **Datos generales:**

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 20 diciembre del 2018
- Duración: 130 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

- **Objetivo:**

- Conocer y asimilar los conceptos básicos de emociones positivas.

APERTURA DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: PRESENTACIÓN DE LAS PONTES Y PALABRAS DE BIENVENIDA**

Duración: 05 minutos

Responsables: La Administradora de la Clínica del Riñón del Norte

La administradora de la clínica “CERINOR” dará las palabras de bienvenida al programa y presentará a las ponentes.

DELIMITACIÓN DE NORMAS DE CONVIVENCIA

Duración: 05 minutos

Materiales:

- Tarjeta de asistencia (anexo N° 01)
- Stickers para marcar asistencia
- Folleto de bienvenida y normas de convivencia al reverso (anexo N° 02)

Responsables: Karen M. Díaz, Maryori Urbina Carrillo.

Las responsables se presentarán y darán unas palabras de bienvenida a todos los participantes, agradeciendo su predisposición y apertura para vivir esta nueva experiencia. Se les mencionará que el objetivo principal del programa es incrementar la motivación presente en cada uno de ellos, trabajando sus fortalezas, virtudes, emociones positivas, calidad de sus relaciones positivas y la implicancia de la teoría Perma, dándoles lineamientos generales al respecto, se comentará la metodología de trabajo alcanzándoles la tarjeta de asistencia y recalando que esta será marcada al finalizar cada sesión y por el llenado de la misma se realizará un sorteo finalizado el programa, haremos hincapié en que la metodología será vivencial y práctica necesitando de su colaboración.

Se les mencionará las normas de convivencia presentes en el folleto de bienvenida:

- Llegar temprano a cada sesión, se les hará entrega de un carnet de asistencia que deberán traer consigo y se sellará al término de cada sesión (ver anexo N°01).
- Pedir las cosas por favor y dar las gracias.
- Respetar la opinión de los demás.
- Esperar su turno para tomar la palabra
- Respetar el tiempo pre establecido

DESARROLLO DE SESIÓN 01: “EL MUNDO DE LAS EMOCIONES”

- **ACTIVIDAD INICIO: Dinámica de Inicio: “La Palabra Clave”**

Duración: 15 minutos

Materiales: Hojas de colores con emociones positivas, sobres o canasta.

Realizaremos cinco tarjetas por equipo; cada una tiene una palabra concerniente a los sub indicadores de nuestra dimensión emociones positivas:



Las tarjetas se depositan en un sobre.

Las facilitadoras forman los equipos (4 grupos de 6 colaboradores y dos grupos de 7), se hará entrega del material de trabajo. Se procede a explicar en consiste el ejercicio: Una persona elegida por el grupo sacará una tarjeta del sobre, cada miembro del grupo comentará que significado le atribuye, si tuvieran alguna pregunta, una de las responsables se encargará de resolverla.

Se les pedirá que hagan una canción, grito alusivo o rima con esta. Enseguida se les dará 5 minutos para prepararla, seguido cada grupo se presenta: dicen el nombre de los integrantes y el grito creado o la canción o rima de su autoría. (*Creación de las autoras*)

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: CINE FORUM - “Intensamente”:**

Duración: 90 minutos

Materiales:

- Proyector
- Laptop
- Conos de Pop Corn
- Vasos, gaseosa

- Ficha de anotación de emociones identificadas y su importancia (Anexo 03)
- Tríptico de conceptos básicos de emociones positivas (Anexo 04)
- Lápices

Previamente al desarrollo de la sesión se le brindará a cada participante un tríptico en el cual se detallará brevemente los conceptos básicos de emociones positivas según la teoría del PERMA de Martin Seligman. (Anexo 04)

Colocaremos la película descargada “intensamente” con ayuda del proyector y una laptop, ubicando a los colaboradores en media luna, se procederá a repartir las fichas de anotación con los respectivos lápices para que puedan colocar las emociones positivas identificadas (Anexo 03), su importancia, así como una situación en la que la haya experimentado resolviendo las preguntas antes de iniciar la película. Las facilitadoras repartirán los conos de pop corn y se dará inicio a la sesión con la película.

- **ACTIVIDAD FINAL: Lluvia de ideas**

Duración: 10 minutos

Materiales:

- Fichas de anotación llenas

Se pedirá a los participantes de manera voluntaria expresar que entienden por emociones positivas y si podrían mencionar cuales consideran que son, después de esto se brindará un pequeño concepto de emociones positivas, recalando las presentes en la teoría PERMA, además se solicitará nuevamente de forma voluntaria poder compartir lo anotado durante la sesión agradeciendo y reconociendo su intervención.

Concluiremos con una pregunta ¿Qué rescatas del tema tocado en el día de hoy?

- **Agradecimiento**

Duración: 05 minutos

Materiales:

- Monedas de Chocolate
- Pastillas psicológicas sobre mantener emociones positivas (Anexo 05).

Las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes, se les entregará monedas de chocolate con pegatinas de caritas felices y una pastilla psicológica plastificada que podrán conservar y que contenga un consejo

para mantener emociones positivas presentes siempre en su día a día. Para finalizar se le preguntará a los asistentes que puedan compartir que se llevan de la sesión o que rescatan. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia.

SESIÓN N° 02: “RECONOCIENDO LAS EMOCIONES POSITIVAS”

- **Datos generales:**

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 20 diciembre del 2018
- Duración: 60 minutos

Responsables: Karen Linda M. Díaz Maryori Urbina Carrillo.

- **Objetivo:**

- Reconocer las emociones positivas presentes en cada uno de los participantes y aquellas actividades que las generan.

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Dinámica de Inicio: “TU LA EMOCIÓN POSITIVA – YO LAS PALABRAS”**

Duración: 15 minutos

Para iniciar se dará la bienvenida y se pedirá que de forma voluntaria puedan compartir que recuerdan de la sesión, agradeceremos por la socialización de ideas.

Formaremos grupos de trabajo, les pediremos elegir a un miembro para iniciar el cual deberá expresar que emoción positiva a ha experimentado durante la semana o está experimentando justo en ese momento todo esto sin hacer uso de las palabras.

El resto del grupo deberá adivinar de cual emoción se trata, mientras mayor número de aciertos tenga un grupo, ira sumando puntos, el equipo ganador ganará un ticket más cada uno para el sorteo al final del programa.

Esta dinámica permitirá reconocer las emociones positivas presentes en nuestros compañeros o entorno, haciendo más fácil la identificación de las mismas en nosotros mismos. Mejorando la atención a los estados emocionales propios y ajenos, así como la comunicación interpersonal y no verbal.

Recalcaremos la importancia de poder transmitir los aspectos positivos de nosotros a nuestros compañeros de trabajo y personas cercanas y como esto ayudará a lograr mayor armonía en nuestra vida cotidiana y a sentirnos más motivados en forma general. *(Creación de las autoras)*

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: Ponencia “Mapa corporal de emociones”**

Duración: 30 minutos,

Materiales:

- Proyector,
- Imagen de mapa de emociones plastificada (Anexo 06)
- Tríptico de mapa de emociones, investigación de PNAS (2014)
<http://www.pnas.org/content/111/2/646> (Anexo 07).

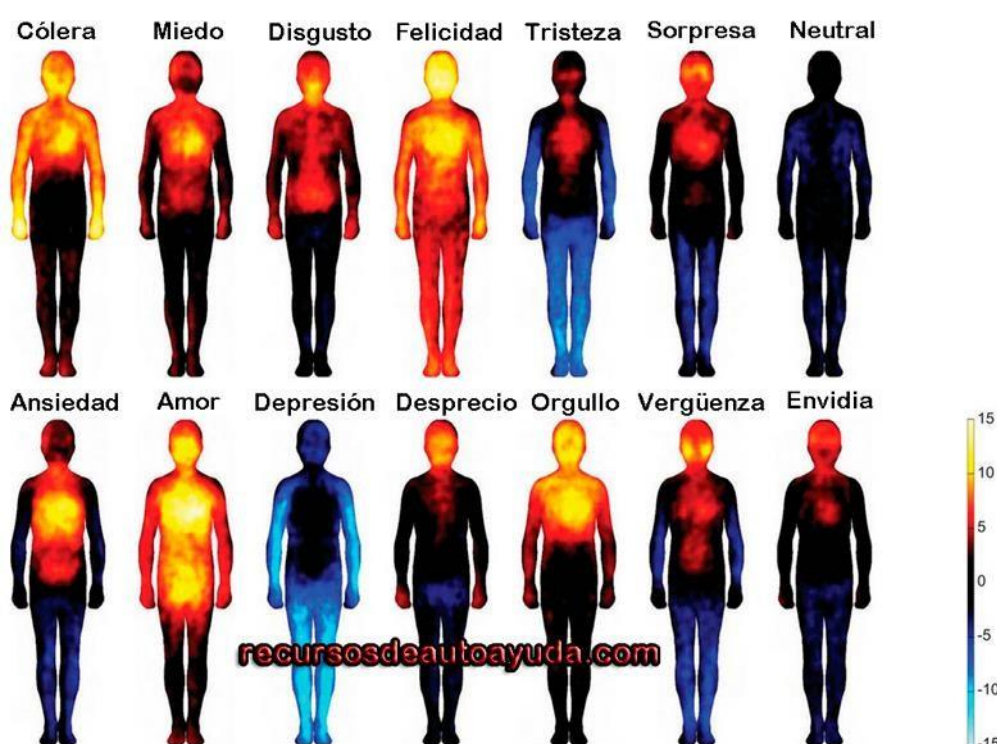


Fig. 1. Hari, R. (2014) Bodily topography of basic (*Upper*) and non basic (*Lower*) emotions associated with words [Figura] Recuperado de: <http://www.pnas.org/content/111/2/646>

Se proyectarán diapositivas sobre las investigaciones realizadas sobre el impacto de las emociones positivas y las reacciones que presenta el cuerpo humano a estas así como su impacto, haciendo uso del mapa de emociones y estimulando a la participación de los colaboradores, dada su experiencia en el campo médico generaremos un ambiente de participación activa logrando establecer aquellas pautas necesarias para potenciar o generar las reacciones en nuestro cuerpo generadas por emociones positivas, como poder crearlas y canalizarlas como introducción a la sesión siguiente.

Por último, se hará un feedback preguntando aspectos relevantes de la ponencia a colaboradores al azar para confirmar que la información haya sido asimilada, se les formulará la pregunta ¿Qué rescatas de la sesión? ¿Qué te llevas?

- **ACTIVIDAD FINAL: “Frasco de la Felicidad”**

Duración: 10 minutos

Materiales:

- Papeles de colores cortados en tiras
- Frascos de vidrio
- Etiquetas para personalizarlos

Se les pedirá a los participantes tomar un frasco de la mesa, tomar una etiqueta y rotular los frascos con sus nombres, se procede a dar las instrucciones, este será un compromiso a mantener durante la duración del programa, deberán colocar diariamente en el frasco una algo que les haya hecho feliz o experimentar una emoción positiva, al final del taller o cuando se sientan abatidos podrán leer un papelito o todos y tomar conciencia de las cosas positivas que ocurren en su vida diaria, reconocer estas emociones y replicarlas haciendo lo que les hace felices, esto incrementará el nivel de motivación y optimismo presente en cada uno de los colaboradores.

- **Agradecimiento**

Duración: 05 minutos

Materiales:

Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes.

Se les preguntará que rescatan de la sesión y se les obsequiará sus respectivos frascos de la felicidad. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia, así como la lista de cotejo.

SESIÓN N° 03: “GENERANDO EMOCIONES POSITIVAS”

- **Datos generales:**
- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 20 diciembre del 2018
- Duración: 60 minutos

- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo
- **Objetivo:**
- Ser capaz de auto gestionar y crear emociones y experiencias positivas basadas en el optimismo y el amor.

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Dinámica de Inicio: “RESPIRAR PARA REIR”**

Duración: 15 minutos

Materiales:

- Parlante
- Música acorde a la dinámica.
- Micrófono.

Para iniciar se les pedirá poder brindar de manera voluntaria recordar ¿Qué vimos la sesión pasada? Así como compartir pequeños conceptos de como consideran se puede generar una emoción positiva a través de la pregunta ¿Cómo genero una emoción positiva?

Una vez recopilada la información, se les pedirá a los participantes colocarse de pie, parándose firmemente con las piernas algo separadas, buscando apoyo, una vez se haya conseguido la posición, pedir que relaje los hombros (encogerlos y soltar los brazos varias veces, cuantas sea necesario).

A su vez se pedirá que relaje los músculos de la cara, poniendo una sonrisa en la boca (aunque el participante la note o sienta falsa, pedirle conservarla); se pedirá que todos cierren los ojos y evoquen una situación graciosa, cómica de la que hayan sido testigos o hayan participado.

Se comenzará a respirar tomando aire profundamente y soltándolo de manera entrecortada. Enseguida cambie y al soltar el aire, hágalo emitiendo la sílaba “ja”, cada vez que expulse. Después cambiar y hacer lo mismo, pero con “je”, con “ji”, etc. Veremos entonces como se generará un nuevo estado anímico, sintiendo la risa “alza” al inicio ya no de esta manera, sino todo lo contrario, el proceso que se busca conseguir va dirigido a respirar como si estuviéramos alegres y lograr estarlo. (*Creación de las autoras*)

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: “Serás aquello en lo que te enfoques”:**

Duración: 40 minutos

Materiales:

- Proyector
- Diapositivas
- Parlante
- Micrófono
- Folleto beneficios de mantener emociones positivas (Anexo 08)

Es bien sabido que en lo que cada uno de nosotros nos enfocamos será lo que más se hará presente en nuestra vida.

Se iniciará pidiendo a los asistentes brinden ideas de como consideran podría ser una técnica o estrategia para crear y mantener una emoción positiva. Acto seguido se repartirán folletos de los beneficios de mantener emociones positivas (Anexo 08)

Se pedirá a los participantes sentarse en un círculo o distribuidos a lo largo del salón, adoptando una posición cómoda, sentados en una silla en el piso o como gusten, se les pedirá cerrar los ojos, a continuación una de las responsables tomara la palabra como facilitadora, mientras su compañera se encargará de colocar música suave que relaje e invite a generar un ambiente de alegría y armonía, la facilitadora pedirá que los participantes evoquen o traigan a su memoria algo una cosa, textura o color que les genere bienestar, dejando ir todo pensamiento ajeno a este sentimiento (respirando de forma profunda y relajada), que se enfoquen en sentir la emoción positiva, generar o revivir un recuerdo feliz una situación que les haya hecho sentir a gusto, pedir que mantengan esta emoción, después de unos minutos pedir que abran los ojos y comenten su experiencia de forma voluntaria con el grupo, se recalcará que así como en ese momento a través de la estimulación mental, relajación y música, cuando estén pasando por situaciones de estrés, pesimismo o un mal momento podrán utilizar esta técnica para generar estas emociones haciendo más llevadera la situación, se les entregará otro folleto con las principales estrategias para generar y mantener emociones positivas. *(Creación de las autoras)*

- **ACTIVIDAD FINAL: Agradecimiento**

Duración: 05 minutos

Materiales: Cuestionario de evaluación (Anexo 09)

Se agradecerá la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo al siguiente taller, se les hará entrega de un cuestionario para evaluar los conocimientos adquiridos

Durante las sesiones en el taller aplicado (Anexo 09). Se realizará un feedback con lo que consideran ha sido lo más resaltante de la sesión. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia.

IX. TALLER N° 02: “COMPROMISO”

I. DATOS GENERALES:

- Organización Beneficiaria: Clínica del Riñón del Norte.
- Dirigido a: Colaboradores de la Clínica del Riñón del Norte.
- N° de participantes aprox: 38
- Tiempo de Sesión: 60 min
- Fechas de ejecución: 21 diciembre 2018
- Responsables: M. Díaz Karen Linda; Urbina Carrillo Maryori.

II. OBJETIVO GENERAL

Definir las actividades que causan motivación y bienestar en los colaboradores e instarlos a comprometerse con estas.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Reconocer que actividades nos generan bienestar
- Conocer que es el estado de flujo, como lograrlo y comprometerse con su propio proceso de mejora continua.

SESIÓN N°01: “RECONOCIENDO MI BIENESTAR”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 21 diciembre del 2018
- Duración: 50 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

II. Objetivo:

- Reconocer que actividades nos generan bienestar

III. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Dinámica de Inicio: “BAILA CON LA PREGUNTA”**

Duración: 15 minutos

Materiales:

- Hojas bond
- Lapiceros
- Cinta adhesiva o imperdibles
- Música

La facilitadora realizará una pregunta. Por ejemplo: ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo? El nivel de la pregunta debe ser coherente con la edad de los miembros del grupo y el contexto en el que se realice la actividad. Cada participante contestará a esa pregunta escribiendo su respuesta en un papel, se colocará su respuesta en el pecho gracias a un imperdible. Cuando todas las personas hayan contestado, se pondrán de pie y la responsable que dirige la actividad les explicará que va a comenzar a sonar la música y deben buscar compañeros con los que la respuesta coincida o sea semejante y deben bailar juntos. Mientras suena la música se deja un tiempo para que se vayan formando las parejas o los grupos. Se controlará el momento de cortar la música y se hará un pequeño debate en el que cada uno explique su respuesta y cómo se ha sentido realizando la actividad.

Realizar la pregunta ¿Para qué creen que sirvió la dinámica?

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: “ME OLVIDO DEL TIEMPO CUANDO... CUANDO ME OLVIDO DEL TIEMPO YO...”**

Duración: 30 minutos

Materiales:

- Papelotes
- Plumones de colores
- Ficha informativa significado de la palabra compromiso (Anexo 10)
- Gomas de colores

Las responsables colocarán un papelote con dos divisiones, en una se colocará la frase “Me olvido del tiempo cuando...” y al lado la frase “Cuando me olvido del tiempo yo...” se les preguntará a los colaboradores sentados en media luna mediante una lluvia de ideas que completen las frases verbalmente levantando la mano para participar, acto seguido se les pedirá que de forma voluntaria coloquen las actividades que ellos disfrutaban tanto que olvidan el sentido del tiempo y como se sienten cuando la realizan, completando las frases del papelote con un plumón de color. Cuando haya finalizado la participación se les entregará una gomita anexada a una ficha pequeña con el significado de la palabra compromiso, según nuestro autor Martin Seligman y su modelo PERMA, se colocará y recalcará por las

responsables como es importante realizar aquellas actividades que nos llevan a tal grado de compromiso como para quedarnos absortos en ellas por largo tiempo, a su vez la facilitadora mencionará la importancia también de comprometernos aun si una actividad no es de nuestro agrado, emitiendo la energía más positiva y auto motivándonos para cumplir nuestras labores de forma efectiva.

- **ACTIVIDAD FINAL: Agradecimiento**

Duración: 05 minutos

Las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes, se les hará entrega de una lista de cotejo. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia. Se les preguntará ¿Qué aprendizaje llevas de esta sesión? Instándolos a compartir su opinión si así lo desean, pero principalmente a poder asimilarlo y aplicarlo a su día a día.

SESIÓN N°02: “FLUYE”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 21 diciembre del 2018
- Duración: 60 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo .

II. Objetivo:

- Conocer que es el estado de flujo, como lograrlo y comprometerse con su propio proceso de mejora continua.

III. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Dinámica de Inicio: “PINTAR Y FLUIR”**

Duración: 15 minutos

Materiales:

- Mándalas impresas
- Colores o Témperas
- Pinceles N° 000
- Cartulina Hilo
- Mesas
- Frecuencias Musicales
- Cinta adhesiva o limpia tipo

Cada miembro escogerá uno de los 3 modelos de mándalas impresas, los colores que desee utilizar o pinturas, de ser el caso su respectivo pincel y un pliego de cartulina. Se les pedirá comenzar a colorear sus mándalas para lo que tendrán 15 minutos, una vez finalizado el tiempo se les pedirá comentar como se sintieron respecto a esta dinámica, que mencionen la primera emoción o sensación que se les venga a la mente y si lograron olvidar el tiempo y espacio, de ser afirmativa la respuesta se les mencionará el concepto de que es fluir o estado de flujo, el cual implica poder alcanzar un nivel tal de compromiso con la actividad que se realiza así como concentración que permite adentrarse en un 100% olvidando el tiempo y energía que se está utilizando, se les pedirá mencionar porque creen que no lograron ese estado, de ser el caso. Se concluirá esta primera dinámica colocando los dibujos en la pared mediante el uso de cinta adhesiva o limpia tipo, ya sea en esa sesión si se llegó a culminar o en la siguiente en caso se haya tenido que terminar en casa. Por último, se les recordará que esta dinámica fue precisamente para que puedan vivenciar y permitirse concentrarse e involucrarse en este caso con el pintado de la mándala olvidando por un momento otras preocupaciones y logrado fluir.

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: Ponencia “¿CÓMO LOGRO UN ESTADO DE FLUJO?”**

Duración: 25 minutos,

Materiales:

- Proyector,
- Folleto más imagen de ¿Cómo logro un estado de flujo? (Anexo 11)
- Diapositivas (Anexo 12)
- Lista para completar de ¿Qué es lo que me hace fluir? (Anexo 13) dinámica fluir

Se proyectarán diapositivas sobre los conceptos básicos de fluir y como lograr conseguir este estado, algunas técnicas y herramientas para lograr comprometerse a vivir un estado de equilibrio motivación y gozo perdurable, la información ira plasmada también en los trípticos con los que se facilitará el aprendizaje. Una vez culminada la ponencia se les entregará una lista a cada uno que deberán llenar con las cosas o actividades que los hacen sentir el estado de flujo, solicitando su llenado y que la tengan presente siempre.

- **ACTIVIDAD FINAL: “FILE DE COMPROMISO CONNMIIGO MISMO”**

Duración: 05 minutos

Materiales:

- Files simples
- Etiquetas de identificación

Se le entregara a cada uno un file con una etiqueta para que puedan archivar todo el material del programa, así puedan comprometerse y recordar que cuentan con todas las herramientas para mantenerse en un proceso de mejora continua hacia la motivación y bienestar.

- **Actividad 04: Agradecimiento**

Duración: 05 minutos

Materiales:

- Lista de Cotejo (Anexo 14)

Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes. Se les instará a reflexionar acerca de lo que se han llevado de la sesión desarrollada.

Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia, así como la lista de cotejo.

X. TALLER N°03: “RELACIONES POSITIVAS”

I. DATOS GENERALES:

- Organización Beneficiaria: Clínica del Riñón del Norte.
- Dirigido a: Colaboradores de la Clínica del Riñón del Norte.
- N° de participantes aprox: 38
- Tiempo de Sesión: 180 min.
- Fechas de ejecución: 21 diciembre 2018
- Responsables: M. Díaz Karen Linda; Urbina Carrillo Maryori.

II. OBJETIVO GENERAL

- Mejorar la calidad de relaciones positivas que existen en la clínica

III. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Conocer y asimilar los conceptos básicos, así como los 4 pilares para formación de una relación positiva.
- Reconocer las principales fortalezas y virtudes presentes en nosotros y en los demás que nos ayudan a mantener una relación positiva.

- Manejar técnicas para mejorar la calidad de nuestras relaciones interpersonales, compartiendo nuestras emociones positivas con los demás.

SESIÓN N° 01: “LOS PILARES DE LAS RELACIONES POSITIVAS”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 22 diciembre del 2018
- Duración: 60 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

II. Objetivo:

- Conocer y asimilar los conceptos básicos, así como los 4 pilares para formación de una relación positiva.

IV. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Dinámica de Inicio: “LA PAPA SE QUEMA”**

Duración: 10 minutos

Materiales:

Pelota pequeña

Cartulinas de colores con palabras clave (sub indicadores)

Realizaremos cinco tarjetas para todo el equipo que contengan cada una uno de los sub indicadores (palabra clave): Inteligencia social, capacidad de amar y ser amado, empatía, amabilidad, emociones de colmena; la responsable solicitará al grupo colocarse en un círculo grande, se les dará la pelota y se dirá la consigna: La pelota “papa” esta por quemarse, se rotará de izquierda a derecha mencionando cada vez que un participante la tenga un sus manos, la papa se quema, la papa se quema. Cuando una de las facilitadoras crea conveniente se cortará la música y dirá se quemó, entonces el colaborador que tenga la papa en las manos deberá escoger una tarjeta, leer la palabra y mencionar que a que cree que hace referencia la

Palabra escogida, así se continuara hasta que 5 colaboradores o quienes participen voluntariamente hayan dado su opinión en un sobre. *(Creación de las autoras)*

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: Ponencia y juego de roles “Los pilares de las Relaciones Positivas”**

Duración: 35 minutos

Materiales:

- Proyector
- Infografía y diapositivas
- Folletos informativos sobre los pilares de las relaciones positivas (Anexo 15)
- Papeles de colores con roles a interpretar
- Pelucas y accesorios para la interpretación de papeles.



Colocaremos la diapositivas, las responsables hablarán acerca de los pilares de las relaciones positivas guiando a los colaboradores al uso de sus folletos informativos, instándolos a participar de forma activa y resolviendo cualquier pregunta presente, acto seguido se formarán 4 grupos de trabajo, se les brindará por sorteo una de las cartulinas con un pilar y una pequeña descripción, estos tendrán 10 minutos para pensar una representación haciendo uso de los accesorios y pelucas que se encuentren en el baúl de cosas ubicado a un costado, una vez finalizado el tiempo cada grupo pasara a escenificar el pilar y brindará una pequeña aportación de porque lo considera importante y como mejoraría nuestras relaciones y su calidad. *(Creación de las autoras)*

- **ACTIVIDAD FINAL: Actividad Final “Pozo de los deseos”**

Duración: 10 minutos

Materiales: Hojas de colores, monedas pequeñas de chocolate, un frasco pequeño.

En un frasco pequeño se colocaran las monedas de chocolate, a su vez se les pedirá a los participantes escribir en hojas de color un pequeño compromiso para mejorar sus relaciones con su equipo de trabajo dentro de la clínica, estas serán tiradas al “pozo de los deseos” con monedas de oro de chocolate, al llenarse se leerán algunas de las frases de compromiso, mencionando que este frasco se quedara en el área común del personal para cuando se requiera recordar la importancia de mantener la calidad en nuestras relaciones laborales diarias, tomando una moneda de chocolate cuando se considere necesario. (*Creación de las autoras*)

- **Agradecimiento**

Duración: 5 minutos

Materiales:

- Torre de Fósforos
- Frase alusiva al tema (Anexo 16)
- Tarjetas de asistencia

Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes, se les entregará una torre pequeña de fósforos con una frase alusiva a los pilares de las relaciones positivas que podrán conservar para mantener presente en su día a día. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia.

SESIÓN N° 02: “¿CONOZCO MIS FORTALEZAS Y VIRTUDES?”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 22 diciembre del 2018
- Duración: 60 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

II. Objetivo:

- Reconocer las principales fortalezas y virtudes presentes en nosotros y en los demás que nos ayudan a mantener una relación positiva.

IV. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Dinámica de Inicio: “RECONOCIENDO FORTALEZAS Y VIRTUDES”**

Duración: 20 minutos

Materiales:

- Letreros de colores para colgarse en el cuello
- Plumones
- Música alegre
- Ficha de mis Fortalezas y virtudes (Anexo 17)

Se repartirá a cada uno de los participantes un collar con el letrero, se pedirá que lo coloquen en su espalda, seguido se les indicará la consigna:

Caminar entre el grupo colocando fortalezas y virtudes que consideremos tienen nuestro compañero de trabajo, con el fin de que todos le hayan escrito una fortaleza o virtud a cada uno de sus compañeros.

Una vez culminada esta dinámica, se les pedirá comparar esas fortalezas con las que cada uno cree poseer, se les hará entrega de una tarjeta para que coloquen una lista de 10 virtudes o fortalezas que crean poseer y la coloquen en un lugar que visualicen diariamente. (*Creación de las autoras*)

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: Ponencia “Conociendo la Inteligencia Social”**

Duración: 30 minutos

Materiales:

- Proyector
- Infografía y diapositivas
- Ficha sobre Inteligencia Social (Anexo 18)

Colocaremos las diapositivas, primero que nada, se realizará una lluvia de ideas, que nos permitirá darnos cuenta del nivel de conocimiento presente en el grupo, una vez culminado se expondrán las características y conceptos que forman parte del término “Inteligencia Social”, luego se mencionarán aquellos consejos primordiales para desarrollarla y mejorar nuestras relaciones interpersonales, así como nuestro nivel de relaciones positivas.

- **ACTIVIDAD FINAL: Actividad Final “Fortaleciendo mis fortalezas”**

Duración: 10 minutos

Materiales:

Sobre dorado con estrellas en oropel

Acta de compromiso de trabajar una fortaleza diaria. (Anexo 19)

Pequeñas tarjetas doradas para llenar con fortalezas (Anexo 20)

Lapiceros

Se les entregará a cada uno de los colaboradores un sobre conteniendo 10 tarjetas doradas y una carta de compromiso, en las tarjetas deberán escribir las 10 fortalezas de su lista, colocarlas en el sobre y cada día sacar una de ellas, ese día tendrán que realizar actos que demuestren esa fortaleza durante el transcurso de sus actividades, se firmará la carta compromiso de manera figurativa con el fin de afianzar su compromiso con la actividad y la aplicación de sus fortalezas a su día a día, preguntar por último ¿qué fortaleza pudiste reconocer en ésta sesión? O ¿qué fortaleza resalta más en ti? (*Creación de las autoras*)

- **Actividad 04: Agradecimiento**

Duración: 5 minutos

Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia.

SESIÓN N° 03: “CREANDO Y COMPARTIENDO MI FELICIDAD”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 22 diciembre del 2018
- Duración: 45 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

II. Objetivo:

- Manejar técnicas para mejorar la calidad de nuestras relaciones interpersonales, compartiendo nuestras emociones positivas con los demás.

III. Desarrollo:

- **Actividad 01: Dinámica de Inicio “Algo bueno...”**

Duración: 10 minutos

“ALGO BUENO”

Primero que nada, se les pedirá compartir que asimilaron de la sesión pasada a través de la pregunta ¿Qué recuerdan de la sesión pasada? Una vez agradecida cada participación, pediremos que el grupo se divida en parejas cada uno deberá tomar un turno para compartir algo bueno que le haya ocurrido en el día, esa será la consigna, una vez compartida la experiencia mutuamente, las facilitadoras recalcarán la importancia de reconocer y recordar las cosas buenas o felices que nos ocurren día a día, esto aumenta de gran manera nuestro nivel de optimismo y motivación para continuar. *(Creación de las autoras)*

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: Dinámica “Un regalo de felicidad”**

Duración: 30 minutos

Materiales:

- Papel bond en tiras
- Lapiceros

Martínez (2014) Las facilitadoras distribuirán lápices y papel, la cantidad de papel será equivalente al número de participante, puesto que cada uno deberá escribir un mensaje para sus compañeros. Se mencionarán las siguientes palabras: "a veces goza uno más con un regalo pequeño que con uno grande. Sin embargo, es común que nos preocupemos de no poder hacer cosas grandes por los demás y olvidamos las pequeñas cosas que están llenas de significado. En el ejercicio que sigue estaremos dando un pequeño regalo de felicidad a cada uno de los demás participantes".

Las responsables invitarán a cada participante a escribir un mensaje a cada uno de los demás participantes del grupo. Los mensajes deben lograr hacer que la persona se sienta positiva al recibirlo.

Se recomienda varias maneras de dar retroalimentación positiva, de manera que todos encuentren una forma de retroalimentación positiva, la consigna irá acompañado de los siguientes consejos:

1. Traten de ser específicos. Digan: "Me gusta como sonrías a los que van llegando" en lugar de "Me gusta tu actitud".

2. Escriban un mensaje especial para cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios.
3. Incluya a todos los participantes, aun cuando no los conozca bien. Escoja aquello a lo que la persona responda positivamente.
4. Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o lo notable de su comportamiento dentro del grupo, porqué le gustaría conocerlo mejor o porqué está contento de estar con él en el grupo.
5. Haga su mensaje personal: Use el nombre de la otra persona, tutéelo y utilice términos tales como "Me gusta" o "Siento".
6. Dígale a cada persona qué es lo que, de él, lo hace a usted un poco más feliz. (El instructor puede distribuir las indicaciones o escribirlas en la pizarra si se contara con una).

Finalmente se anima a los participantes a que firmen sus mensajes, pero tienen la opción de no hacerlo.

Una vez terminados todos los mensajes, el instructor pide que se doblen y se escriba el nombre del destinatario en la parte exterior. Les pide que los repartan y los pongan en el lugar que la persona escogió como "buzón".

Cuando se han entregado todos los mensajes, se pide a los participantes que compartan la retroalimentación que más significó para ellos, aclaren cualquier duda que tengan sobre algún mensaje y que describan los sentimientos que tuvieron durante el ejercicio.

La responsable o facilitadora guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

- **ACTIVIDAD FINAL: Agradecimiento**

Duración: 10 minutos

Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes, se aplicarán una lista de cotejo y se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia, se les pedirá responder a la pregunta ¿Qué han aprendido durante esta sesión? La participación se realizará de forma voluntaria.

XI. TALLER N°04: “SENTIDO”

I. DATOS GENERALES:

- Organización Beneficiaria: Clínica del Riñón del Norte.
- Dirigido a: Colaboradores de la Clínica del Riñón del Norte.
- N° de participantes aprox: 38
- Tiempo de Sesión: 170 min
- Fechas de ejecución: 03 de enero 2019
- Responsables: M. Díaz Karen Linda; Urbina Carrillo Maryori.

II. OBJETIVO GENERAL

Definir el propósito e importancia de nuestra existencia, poniendo las fortalezas y virtudes al servicio del prójimo.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cuáles son las principales metas y objetivos que desean lograr los colaboradores, a nivel laboral y personal.
- Visualizar aquellas metas y objetivos proyectados a futuro.

SESIÓN N°01: “VIVIR UNA VIDA CON PROPÓSITO”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
 - Fecha de Aplicación: 03 enero del 2019
 - Duración: 55 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

II. Objetivo:

- Determinar cuáles son las principales metas y objetivos que desean lograr los colaboradores, a nivel laboral y personal.

III. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: SOCIALIZANDO LO APRENDIDO**

Duración: 10 minutos

Materiales: Ninguno.

Todos los participantes se sentarán en círculo. Se formulará la pregunta ¿Qué pudimos asimilar la sesión anterior? ¿Qué rescatas de la sesión anterior? ¿Cuáles consideras son las ideas más relevantes de la sesión que precedió? Uno de ellos inicia la rueda dando una palabra

o idea sobre la sesión luego cada uno de forma voluntaria ira participando, se agradece la participación y se continua con la actividad central.

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: “¿Qué es el Sentido según Martin Seligman?”:**

Duración: 40 minutos

Materiales:

- Proyector
- Laptop
- Presentación en EMAZE de distintos autores definido el SENTIDO

De forma breve una de las responsables expondrá la dimensión “Sentido” desde el punto de vista de la Psicología Positiva y el modelo PERMA. Se realizará la presentación animada de las distintas definiciones con las que se cuenta, explicando cada una de ellas, luego se les pedirá poder compartir cual creen que es el sentido de su vida y si aún no lo han descubierto, poder meditar al respecto y presentar una pequeña lista con las cosas, personas o situaciones que le dan sentido a su vida, de cada uno de los colaboradores.

- **ACTIVIDAD FINAL: Agradecimiento**

Duración: 05 minutos

Materiales:

- Hojas de colores pequeñas, impresas con lista de “Cosas, personas o actividades que le dan sentido a mi vida...” (Anexo 21)

Las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes, se les entregará hojas de color impresas con la frase “Cosas, personas o actividades que le dan sentido a mi vida...” (Anexo 21). Se le indicará que deberán colocar aquellas cosas, actividades o personas que le dan sentido a su vida y reflexionar al respecto de cómo potenciar esta sensación. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia.

SESIÓN N°02: “LA TRASCENDENCIA DE EXISTIR”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 03 de enero 2019

- Duración: 80 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

II. Objetivo:

- Visualizar aquellas metas y objetivos proyectados a futuro.

III. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO:**

Duración: 05 min

Se les dará la bienvenida agradeciendo su predisposición, a su vez se les recordará brevemente que tema se tocó la sesión anterior y se les pedirá contribuir con que idea general consideran que fue la más relevante en dicha sesión

- **Dinámica de Inicio: “10 COSAS EN COMÚN”**

Duración: 10 minutos

1. Hacer grupos de 5 a 6 personas aleatoriamente.
2. Proponer a cada grupo que encuentren diez cosas que tienen en común con cada una de las personas del equipo con una condición: que no tengan que ver con trabajo, ni anatomía (“todos tenemos brazos”) ni ropa (“todos llevamos zapatos”).
3. Decir a cada grupo que una persona debe tomar notas y estar preparada para leer la lista después de que hayan terminado.
4. Puesta en común de las listas de cada grupo. En esta parte suele haber muchas risas y hasta algún debate.

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: “Legado”**

Duración: 30 minutos

Materiales:

- Tarjeta informativa con definición de sentido (Anexo 22)
- Árbol trasplantable

Se ubicará a los participantes formando un círculo se les pedirá que pueda leer el listado de cosas que anotaron en la sesión anterior de forma voluntaria. Una de las responsables tomará la palabra y explicará la importancia de poder trascender y servir a los demás (pacientes, clientes, familia, etc.) como esto generará resultados positivos para quien reciban nuestras obras de bondad y altruismo y en nosotros mismos, podremos hacer hincapié en aquellos conceptos básicos de esta dimensión. Después de una breve explicación se le entregará a cada uno de los participantes una bolsita con un pequeño árbol trasplantable, el cual será nuestro “legado”, se les pedirá al llegar a casa buscar un parque, jardín o lugar donde colocar el árbol

y poder cuidarlo, puesto que este representará de cierta manera el legado que nosotros podemos dejar en esta tierra y contribuirá de manera positiva con el ambiente.

- **ACTIVIDAD FINAL: “Como me siento”**

Duración: 10 minutos

Se les pedirá a los participantes comentar como se han sentido a lo largo del proceso de desarrollo del Programa de Psicología Positiva. Escuchar sus sugerencias, recomendaciones y sentir general, se les aplicará una lista de cotejo y se les preguntará ¿Qué llevan consigo de la sesión?, a su vez se procederá a poder firmar la lista de asistencia y marcar su tarjeta.

XII. TALLER N° 05: “LOGRO”

I. DATOS GENERALES:

- Organización Beneficiaria: Clínica del Riñón del Norte.
- Dirigido a: Colaboradores de la Clínica del Riñón del Norte.
- N° de participantes aprox: 38
- Tiempo de Sesión: 170 min
- Fechas de ejecución: 04 de diciembre 2019
- Responsables: M. Díaz Karen Linda; Urbina Carrillo Maryori.

II. OBJETIVO GENERAL

Definir y orientar las metas del colaborador hacía logros deseados.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cuáles son las principales metas y objetivos que desean lograr los colaboradores, a nivel laboral y personal.
- Visualizar aquellas metas y objetivos proyectados a futuro.
- Comprometerse con sus metas y objetivos ya determinados.

SESIÓN N°01: “¿TU QUÉ QUIERES?”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 04 de diciembre 2019
- Duración: 55 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

II. Objetivo:

- Determinar cuáles son las principales metas y objetivos que desean lograr los colaboradores, a nivel laboral y personal.

III. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Aprendizaje asimilado**

Duración: 10 minutos

Materiales: Ninguno

Colocados en forma circular se pedirá compartir las expectativas acerca de esa sesión y se les preguntará ¿Que recuerdan del taller anterior? ¿Lo han llevado a la práctica? Se fomentará un pequeño debate voluntario y se proseguirá con el desarrollo de la sesión

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: “Enlistado de Logros”:**

Duración: 40 minutos

Materiales:

- Hojas de papel bond
- Lápices
- Laptop
- Diapositivas con definición de logro y dimensiones según modelo PERMA (Anexo 22)

De forma breve una de las responsables expondrá el logro desde el punto de vista de la Psicología Positiva y el modelo PERMA. Luego se les distribuirá a los asistentes una hoja de papel con dos divisiones en una de ellas se titulará (¿Qué he logrado?) Y en la contraparte se colocará (Mis logros futuros...). La consigna será la siguiente, primero miraremos al pasado. ¿Qué éxitos, logros, méritos, cosas buenas, cambios vitales... ha tenido esa persona? Cuantos más se escriban mejor. De hecho, el recordar unos nos va a llevar a otros. En este sentido hay que ser generosos y recordar y ampliar el radar respecto de lo conseguido permitiendo colocar desde lo mínimo, hasta logros profesionales o personales notables. Una vez terminada la primera parte, seguiremos con el futuro, poder enlistar ¿Qué logros, éxitos, méritos, cosas buenas y cambios deseamos para el futuro...? Se busca determinar de forma clara aquellas metas u objetivos que queremos alcanzar. Cuando hayamos completado ambas listas pediremos a los participantes que puedan de forma voluntaria compartir algunos de sus logros y algunas de sus metas, recalando la importancia de mantener la mirada fija en lo que desean conseguir alineando sus actividades diarias con sus metas.

- **ACTIVIDAD FINAL: Agradecimiento**

Duración: 05 minutos

Las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia y lista de cotejo.

SESIÓN N°02: “LA VIDA QUE MEREZCO”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 04 de diciembre 2019
- Duración: 55 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo .

II. Objetivo:

- Visualizar aquellas metas y objetivos proyectados a futuro.

III. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Dinámica de Inicio: “COLA DE VACA”**

Duración: 10 minutos

Materiales:

- Sillas

Los colaboradores se sentarán en un círculo, la representante facilitadora se quedará en el centro y empieza la dinámica haciendo una pregunta a cualquiera de los participantes. La respuesta debe ser siempre “la cola de vaca”. Todo el grupo puede reírse menos el que está respondiendo. Si se ríe, pasa al centro y cumple un castigo elegido por el grupo. Si el compañero que esta al centro tarda mucho en hacer una nueva pregunta para reiniciar la dinámica, también cumplirá un castigo.

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: Dinámica “Visualizando”**

Duración: 30 minutos

Materiales:

- Ambiente cómodo
- Música de fondo que invite a la meditación
- Papel y lapiceros

Los participantes se distribuirán a lo largo del salón, ubicándose según prefieran, una de las responsables colocará música o frecuencias que faciliten la ejecución del ejercicio siguiente. La facilitadora pedirá que por favor se estiren y relajen, acto seguido cierran los ojos permitiéndose colocar su mente en blanco, una vez en este punto transcurridos unos 5 minutos, se les dará la consigna de poder visualizarse en unos 3 o 5 años, como les gustaría verse, como van vestidos, con quienes están acompañados, si están solos, si quizá están comprometidos, ¿Cómo se ve su pareja? ¿Son felices?, que es lo que los llevo a ese punto, etc. Que puedan visualizar a detalle cada uno de los logros que han alcanzado o quisieran alcanzar contando desde la actualidad hasta dentro de 5 años más y los pasos que darán para conseguirlos. Después de lograda el punto cumbre de la visualización, se les pedirá que poco a poco que puedan ir regresando al aquí y ahora, ser conscientes que están en el salón, una vez hayan abierto los ojos, nos colocaremos todos en forma circular y se pedirá de forma voluntaria la participación de los colaboradores. Se procederá a la reflexión acerca de lo importante que es visualizar todos nuestros objetivos, el poder de esta energía de atracción que nos permitirá organizarnos con el fin de conseguir alcanzar nuestras metas.

- **ACTIVIDAD FINAL: “Como me veo”**

Duración: 10 minutos

Materiales:

- Papeles con marco de colores
- Lápices
- Lapiceros

Se les pedirá a los participantes tomar cada uno una hoja de papel, plasmando en él, lo que visualizaron en el ejercicio anterior, escribiendo con detalle su visión futura de ellos mismos dentro de unos años, este documento deberá ser colocado en el file pues corresponde a su proceso de mejora y automotivación.

- **Agradecimiento**

Duración: 05 minutos

Materiales:

- Pastilla psicológica de frase para alcanzar las metas (Anexo 23).

Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes.

Se les entregará una pastilla psicológica plastificada que podrán conservar y que contenga una frase que recordar, para la consecución de sus metas, se les pedirá hacer un compromiso verbal a cada uno y hacerse responsable de lo que desean alcanzar. Se procederá al marcado de las tarjetas de asistencia y llenado de lista de asistencia, así como la lista de cotejo.

SESIÓN N°03: “PLANTEMOS NUESTRAS METAS (CARTA DE LOGROS)”

I. Datos generales:

- Población beneficiaria: Colaboradores de la “Clínica Centro del Riñón del Norte”.
- Fecha de Aplicación: 04 diciembre del 2018
- Duración: 50 minutos
- Responsables: Karen Linda M. Díaz. Maryori Urbina Carrillo.

II. Objetivo:

- Comprometerse con sus metas y objetivos ya determinados.

III. Desarrollo:

- **ACTIVIDAD DE INICIO: Dinámica de Inicio: “El semáforo de las sillas”**

Duración: 15 minutos

Materiales: Ninguno

Se dará la bienvenida agradeciendo su compromiso y disposición hasta el momento, se les pedirá compartir una experiencia de ¿Cómo estoy cumpliendo mi compromiso? El cual se enuncio en la sesión previa, así como compartir que expectativas tienen a cerca de la sesión.

Se les brindará a los colaboradores una pequeña introducción al tema con definiciones de lo que es la dimensión LOGRO desde la perspectiva de la P. Positiva, pidiendo que puedan compartir los que quisieran fuesen sus logros o lo que han conseguido hasta el día de hoy de forma voluntaria.

- **ACTIVIDAD DE DESARROLLO: “CARTA DE LOGROS”:**

Duración: 30 minutos

Materiales:

- Proyector
- Hojas impresas con la carta de logro, por participante. (Anexo 24)
- Lápices

Este ejercicio iniciará haciendo entrega a cada participante una copia de su carta de logros, la cual contendrá cuadros divididos por áreas, tanto personal, laboral, social, etc. Se explicará

la forma de llenado del documento, resolviendo las preguntas que pudieran presentarse entre los participantes, se les mencionará que a este documento deberá adjuntarse los documentos elaborados en las sesiones anteriores y firmar la carta de compromiso, así como comprometerse a realizar las actividades que sean colocadas en este documento, pues permitirán conseguir las metas que se hayan plasmado, el documento será monitoreado en las sesiones subsecuentes y revisado su avance cuando el programa finalice.

- **ACTIVIDAD FINAL: Agradecimiento y CIERRE DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA**

Duración: 30 minutos

Materiales:

- Cuestionario de evaluación (Anexo 25)
- Instrumento de evaluación / Post test
- Recuerdo/ Cuadro con foto grupal (Anexo 26)
- Certificado de Reconocimiento (Anexo 27)
- Comida para compartir

Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la última sesión, distribuyendo los instrumentos de evaluación para su respectivo llenado.

Una vez culminado el llenado del post test, se les hará entrega de un certificado de reconocimiento por su participación y su cuadro, recuerdo para todo el grupo de trabajo, así mismo se les invitará a participar del compartir navideño para dar por finalizado el Programa de Psicología Positiva.

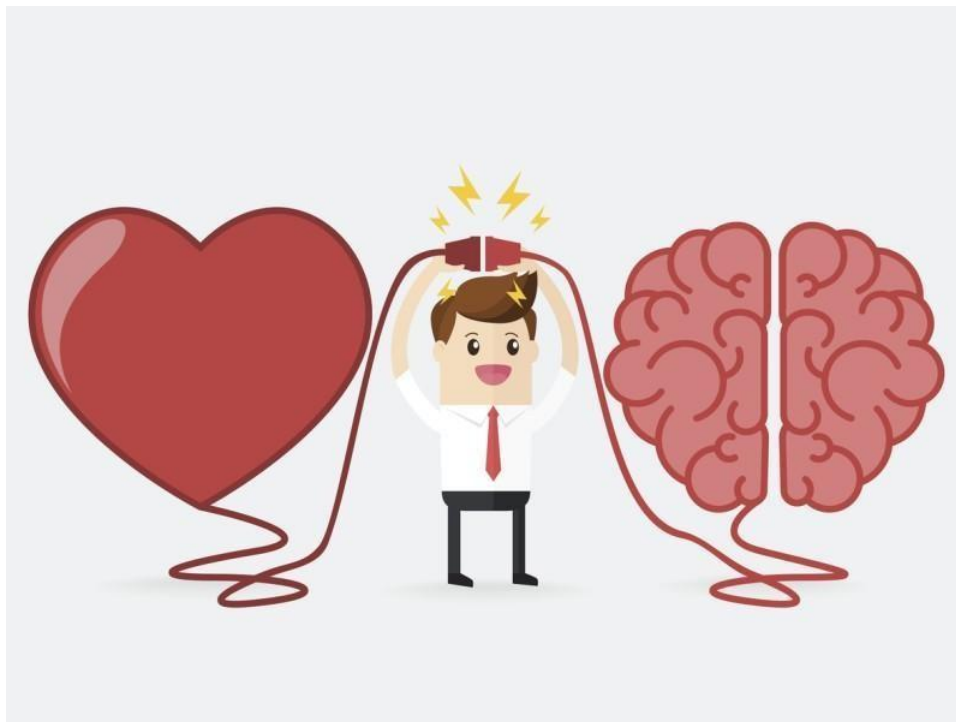
ANEXOS

ANEXO N°01: (Lista de asistencia)



N°	Nombres – Apellidos	Fecha	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			

ANEXO N° 02: (Tarjeta De Asistencia)



TALLER	SESIÓN	SELLO
EMOCIONES POSITIVAS (P)	ASISTIÓ	
	NO ASISTIÓ	
COMPROMISO (E)		
RELACIONES POSITIVAS (R)		
SENTIDO (M)		
LOGRO (A)		

ANEXO N° 03: (Folleto De Bienvenida Y Normas De Convivencia).

WELCOME



Llegar temprano a cada sesión, se les hará entrega de un carnet de asistencia, que deberá traer consigo y se sellará al término de cada sesión.

Pedir las cosas por favor y dar las gracias.

Respetar la opinión de los demás.

Esperar su turno para tomar la palabra.

Respetar el tiempo pre establecido.

ANEXO N° 04: (cuestionario emociones positivas)

Cuestionario Emociones Positivas

1. ¿Qué conoce de psicología positiva?

2. ¿Qué es para usted una emoción positiva?

3. ¿reconoce la reacción que tiene su cuerpo, al sentir una emoción positiva?

4. ¿logra mantener una emoción positiva durante el día?

5. ¿sí en mi trabajo tengo que mostrarme entusiasta y positivo, que es lo que hago para lograrlo?

6. ¿logró transmitir mis emociones positivas a mi equipo de trabajo?

7. ¿Qué emociones positivas son las que te caracterizan?

8. ¿Qué importancia tiene para ti las emociones positivas en tu día a día?

9. ¿Qué actividades te generan emociones positivas?

10. ¿Qué recuerdo te hace sentir una emoción positiva?

11. ¿Mencione cuales considera emociones positivas?

ANEXO N° 05 (ficha de emociones identificadas)

<u>EMOCION POSITIVA</u>	<u>SITUACIÓN DONDE LA EXPERIMENTÓ</u>	<u>¿CÓMO ME HIZO SENTIR ESA EMOCIÓN?</u>
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
•	•	•
ANOTACIONES IMPORTANTES:		



ANEXO N° 06: (Tríptico emociones positivas).

EFFECTOS Y BENEFICIOS DE LAS EMOCIONES POSITIVAS

EFFECTOS DE LAS EMOCIONES POSITIVAS

Teoría de la ampliación y construcción de emociones positivas

Figura 1. Efectos de las emociones positivas.



(Tomado de Fredrickson, 2002).

Según Seligman (2002) "Positive Emotions" ó Emociones Positivas: Supone aumentar la cantidad de emociones positivas, no a costa del intercambio o trasposición con las negativas, sino como herramienta para lidiar con ellas.

BENEFICIOS DE LAS EMOCIONES POSITIVAS

- Las emociones modifican nuestra forma de pensar ya que ejercen una gran influencia sobre el procesamiento intelectual, la resolución de problemas, el razonamiento y las habilidades sociales.
- Las emociones positivas favorecen la salud Ya que previenen enfermedades y reducen la ansiedad. Una explicación de este suceso la expone Fredrickson et al. (2003), según la cual las emociones positivas hacen desaparecer los efectos fisiológicos que anteriormente habían sido generados por las emociones negativas
- Adicionalmente, el desarrollo de emociones positivas está relacionado con la disminución del estrés que es posible registrar en el sistema nervioso vegetativo y en el cardiocirculatorio.

CONCLUSIONES

- Como hemos visto a través de este folleto, es de vital importancia el desarrollar, cultivar y **manter** las emociones positivas dentro de nuestro día a día. El nuevo paradigma de la psicología positiva concibe las emociones positivas como uno de los pilares conducentes a la felicidad o el bienestar de las personas y, por ende, uno de sus principales objetos de estudio (Seligman, 2011). Experimentar emociones positivas como la serenidad, optimismo, amor, placer, el entusiasmo, la satisfacción, el vigor, la alegría (entre muchas otras más), son rasgos distintivos y características de otro constructo psicológico que se conoce como felicidad.

"Si trata a una persona como si fuera lo que debería ser y puede ser... esa persona llegará a ser lo que debe ser y puede ser"
Goethe

BIBLIOGRAFÍA

- Fredrickson, B.L. (2000) *Cultivating positive emotions to optimize health and well-being.* *Prevention y Treatment*, 3. Disponible en línea: <http://journals.apa.org/prevention/volume3/pre0030001a.html> [25/11/04].
- Fredrickson, B.L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions.* *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson, B.L., Tugade, M., Waugh, C.E. y Larkin, G.R. (2003). *What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States of September 11th, 2001.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365-376.
- Seligman, M.E.P. (2002). *La auténtica felicidad.* México: Ediciones B.

CONOCIENDO LAS EMOCIONES POSITIVAS



TALLER DE PSICOLOGÍA POSITIVA
"MOTIVA - T"
AUTORAS:
M. DÍAZ KAREN
URBINA C. MARYORI
2018 - 2019

INTRODUCCION

En aras de compartir y ampliar el conocimiento sobre Psicología Positiva y en especial sobre el tema que impartiremos en esta oportunidad "Emociones Positivas", con el fin de que se asimilen las conceptos básicas de la sesión, es que se realice una selección curricular de la información relevante y necesaria plasmada en este folleto, esperando sea de su utilidad y agrado.

¿QUE ES PSICOLOGIA POSITIVA?

según Gable & Haidt (2005)
"Es el estudio de las condiciones y procesos que contribuyen al florecimiento y óptimo funcionamiento de la gente, de los grupos y las instituciones"

Es así que distintos autores definen a la P.P. como el estudio de procesos y rasgos psicológicos positivos que contribuyen al florecimiento y bienestar del ser humano y su desarrollo en las distintas etapas de su vida, estimulando el logro el bienestar.

¿QUE ES EL PERMA SEGUN SELIGMAN?

Creada por Martin Seligman padre de la Psicología Positiva el modelo PERMA tiene como objetivo fundamental fomentar el crecimiento personal y bienestar, la nomenclatura nace producto del acronimo que engloba las 5 dimensiones principales para el logro de dicho objetivo. De tal manera que la mejora y desarrollo de cada dimensión influya en el incremento de los niveles de satisfacción y motivación en el ser humano. Las Dimensiones mencionadas son las siguientes:



¿QUE SON LAS EMOCIONES POSITIVAS?


Son aquellas en las que predomina el valor del placer o bienestar (Diener, Larsen y Liukas, 2013); tienen una duración temporal y requieren escasas recursos para su afrontamiento; además, permiten cultivar sus fortalezas y virtudes personales, aspectos necesarios y que conducen a la felicidad.

Tienen un objetivo fundamental en su evolución, en cuanto que amplían los recursos intelectuales, físicos y sociales de las personas, las hacen más perdurables y acrecientan sus reservas a las que se puede recurrir cuando se presentan amenazas u oportunidades; asimismo, incrementan los patrones para actuar en ciertas situaciones mediante la optimización de las propias recursos personales en el nivel físico, psicológico y social (Fredrickson, 2001).

UTILIDAD DE LAS EMOCIONES POSITIVAS

El experimentar emociones positivas contribuye en la calidad de vida, por un lado, sirven, como detonante para el bienestar; así como, un medio para conseguir un crecimiento psicológico personal y duradero. Fredrickson (2001) apunta que las emociones positivas optimizan la salud, el bienestar subjetivo y la resiliencia psicológica, favoreciendo un razonamiento eficiente, flexible y creativo. Así es como las emociones positivas ayudan a otorgar sentido y significado positivo a las circunstancias cambiantes y

ANEXO N° 07: (Pastilla psicológica para mantener emociones positivas).



3 MANERAS DE AUMENTAR LAS EMOCIONES POSITIVAS

1. IDENTIFICA Y REGISTRA TUS EMOCIONES POSITIVAS.
2. CONCÉNTRATE EN UNA EMOCIÓN POSITIVA ESPECÍFICA Y HAZ ALGO PARA AUMENTARLA.
3. UTILIZA UNA COLECCIÓN DE EXPERIENCIAS POSITIVAS COMO ESTÍMULO.

ANEXO N°08: (mapa corporal de emociones)



ANEXO N° 09: (díptico mapa de emociones).

MAPAS CORPORALES DE EMOCIONES

Esta información ha sido producto de una ardua investigación por parte de PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America) quienes plantean que:

- Las emociones a menudo se sienten en el cuerpo, y se ha propuesto la retroalimentación somatosensorial para desencadenar experiencias emocionales conscientes.
- En cinco experimentos, los participantes (n=701) se mostraron dos siluetas de cuerpos junto con palabras emocionales, historias, películas o expresiones faciales. Diferentes emociones se asociaron consistentemente con mapas de sensaciones corporales estadísticamente separables a través de experimentos.
- Estos mapas concordaban con las muestras de Europa occidental y asiática oriental. En dicha investigación se propone que las emociones estén representadas en el sistema somatosensorial como mapas somatotópicos culturalmente universales. La percepción de estos cambios corporales provocados por la emoción puede jugar un papel clave en la generación de emociones conscientes.

A menudo experimentamos emociones directamente en el cuerpo. Al pasear por el parque para encontrarnos con nuestro amor, caminamos a la ligera con nuestros corazones latiendo de emoción, mientras que la ansiedad puede tensar nuestros músculos y hacer que nuestras manos suden y tiemblen antes de una entrevista de trabajo importante. Numerosos estudios han establecido que los sistemas emocionales nos preparan para enfrentar los desafíos que se presentan en el medio ambiente mediante el ajuste de la activación del sistema nervioso cardiovascular, esquelético, neuroendocrino y autónomo (ANS).

Este vínculo entre las emociones y los estados corporales también se refleja en la forma en que hablamos de emociones. Ej.: una novia joven que se casa la próxima semana puede tener repentinamente "pies fríos", los amantes

gravemente decepcionados pueden estar "desconsolados" y nuestra canción favorita puede enviar "un escalofrío por nuestra columna vertebral".

Tanto el modelo clásico como el más reciente del procesamiento emocional asumen que los sentimientos emocionales subjetivos son provocados por la percepción de estados corporales relacionados con la emoción que reflejan cambios en los sistemas nervioso esquelético, neuroendocrino y autónomo. Estos sentimientos conscientes ayudan a las personas a afinar voluntariamente su comportamiento para adaptarse mejor a los desafíos del entorno.

Los modelos de emociones corporales afirman que entendemos las emociones de los demás al simularlas en nuestros propios cuerpos, lo que significa que debemos poder construir representaciones corporales de los estados somatoviscerales de los demás al observarlos expresando emociones específicas.

Trabajos previos sugieren que la reproducción voluntaria de los estados fisiológicos asociados con las emociones, como los patrones de respiración o las expresiones faciales, induce sentimientos subjetivos de la emoción correspondiente. De manera similar, la producción voluntaria de expresiones faciales de emociones produce cambios diferenciales en los parámetros fisiológicos, como la frecuencia cardíaca, la conductancia de la piel, la temperatura de los dedos y la tensión muscular, según la expresión generada.

En conclusión, el producir una emoción de carácter positivo es real y esta científicamente comprobado pues al exponernos a detonantes creadores de emociones positivas, como recuerdos o fotos se motivará al cuerpo fisiológicamente a producir reacciones y sensaciones que generen bienestar.

ANEXO N° 10: (Folletos de los beneficios de mantener emociones positivas).

2. Añadiendo a tu cotidianidad cosas que consideres positivas para hacer diariamente. Puede ser un deporte, o una obra de caridad, o comida saludable, en fin, algo que tú consideres realmente positivo.

3. Persiguiendo metas sobre las cuales puedas avanzar todos los días, así sea con pequeños pasos. Esto te va a permitir siempre ver algo positivo en tu día.

"El truco para tener emociones positivas, es estar consciente siempre de la importancia de ellas y conseguir maneras de experimentarlas"

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA
"MOTIVA - T"
Taller: Emociones positivas

Beneficios de crear y mantener emociones positivas

Autoras:
Karen M. Díaz
Maryori U. Garrillo

5. Resistencia Al Negativismo

Las emociones positivas ayudan a anular las emociones negativas.

Se ha demostrado que las personas que son más positivas, presentan un pensamiento más abstracto y de largo plazo.

Así como también una mayor distancia emocional tras los acontecimientos negativos del estrés.

Estos beneficios son claramente importante en la vida de cualquier persona que anhele alcanzar realmente sus sueños y metas más grandes.

BENEFICIOS

1. Atención y Enfoque: Es mucho más fácil concentrarse en algo cuando estamos experimentando emociones positivas, por lo que el rendimiento en nuestras actividades es óptimo.

2. Cognición Ampliada: Las emociones positivas nos hacen ver más interconexión en el mundo, ser más flexibles en nuestra manera de pensar y ver más relación e integración en nuestros pensamientos e ideas.

3. Adquirimos más creatividad

4. Mejores Relaciones Somos capaces de mantener relaciones sanas y duraderas. Las parejas felices y optimista disfrutan más cada momento.



Hay 3 maneras de encontrar cosas positivas en tu vida:

1. Replanteando los eventos negativos para detectar "el lado bueno". Pensar siempre algo que es muy cierto: "A veces se gana, a veces se aprende".

Aún si algo te sale mal, o si fracasaste con un proyecto, te quedan enseñanzas para hacerlo mejor la próxima vez, y eso es algo bastante positivo.

ANEXO N° 11: (ficha informativa significado de la palabra compromiso).

MODELO PERMA

ENGAGEMENT

Ó

COMPEROMISO

CONCEPTO Y DIMENSIONES SEGÚN MARTIN SELIGMAN



Concepto:
Seligman (2011) "Se evalúa de manera subjetiva ("¿El tiempo se detuvo?" "¿Estabas completamente absorto en la tarea?" "¿Perdiste la conciencia de ti mismo?")."

Seligman (2011) Este elemento engloba aquellas actividades con las que uno se involucra a tal profundidad que se encuentra en un estado de "flujo" con una implicancia de elevada energía psicológica positiva que se ve reflejado en la actitud y concentración en las tareas que se desempeña,

al punto de dejarse llevar por estas sin tomar en cuenta la temporalidad ni el esfuerzo que estas impliquen, este involucramiento logrará que se desplieguen nuestras principales fortalezas con sus respectivas virtudes propuestas también por Peter & Seligman pudiendo desarrollarlas a la par de la ejecución de cada acción con la que nos encontremos comprometidos e involucrados, contribuyendo al logro del bienestar.



COMPROMISO SEGÚN LA PSICOLOGÍA POSITIVA:

Vida comprometida: Seligman (2016) Vivir con el fin de lograr fluir, perder la noción de tiempo, alcanzando tal nivel de concentración con la actividad que se desarrolle, que no quede lugar para recursos cognoscitivos y emocionales que forman parte del sentimiento y el pensamiento.

Armonía: Csikszentmihalyi (1997) Es aquel orden presente en los contenidos de la conciencia, un estado de concentración en el que nos encontramos exentos de cualquier confusión o conflicto externa o internamente inducido.

Fluir o Flujo: Seligman (2003) La fluidez responde aquel estado o sentimiento positivo en el presente donde no figuran sensaciones o pensamientos conscientes, aumentan el capital psicológico del ser humano al cual este podrá recurrir en un futuro, generalmente este estado se hace notar cuando los desafíos o tareas que hace frente el individuo encajan con sus habilidades, capacidades talentos o fortalezas para superarlos.

Csikszentmihalyi (1997) El estado de flujo se refiere aquel en que el individuo alcanza tal nivel de involucramiento con la actividad que realiza, que pierde la noción del tiempo centrándose en la experiencia por sí misma y lo placentero de su ejecución, aun si esta tuviera un gran coste.



ANEXO N° 12: (Folleto como logro un estado de flujo).



TALLER: COMPROMISO

¿COMO LOGRO FLUIR?

SI TENEMOS CLAROS LOS SIGUIENTES TRES PUNTOS SEREMOS CAPACES DE PRODUCIR MUCHOS MOMENTOS DE FLUJO EN NUESTRA VIDA:

- Tener siempre unas metas muy claras (aunque vayan evolucionando) y que la retroalimentación sea inmediata.
- Lograr vivir al máximo el presente. (Disfrutar el aquí y el ahora, sin ansiedad por lo que vendrá)

Y lograr un equilibrio constante entre nuestras habilidades y nuestros desafíos

"Fue una sensación alucinante. Jamás había sentido tanta potencia con esa nobleza. Estaba unido a la carretera. Éramos una sola cosa. Todo respondía a la velocidad de mis pensamientos. Era preciso, exacto. Era perfecto" (Fernando Alonso, Mercedes-Benz C-Class Sport, 2007).

ANEXO N°13 (diapositivas estado de flujo)



**¿COMO
LOGRO UN
ESTADO DE
FLUJO?**

COMENCÉ DE NUEVO



DE ADENTRO HACIA AFUERA

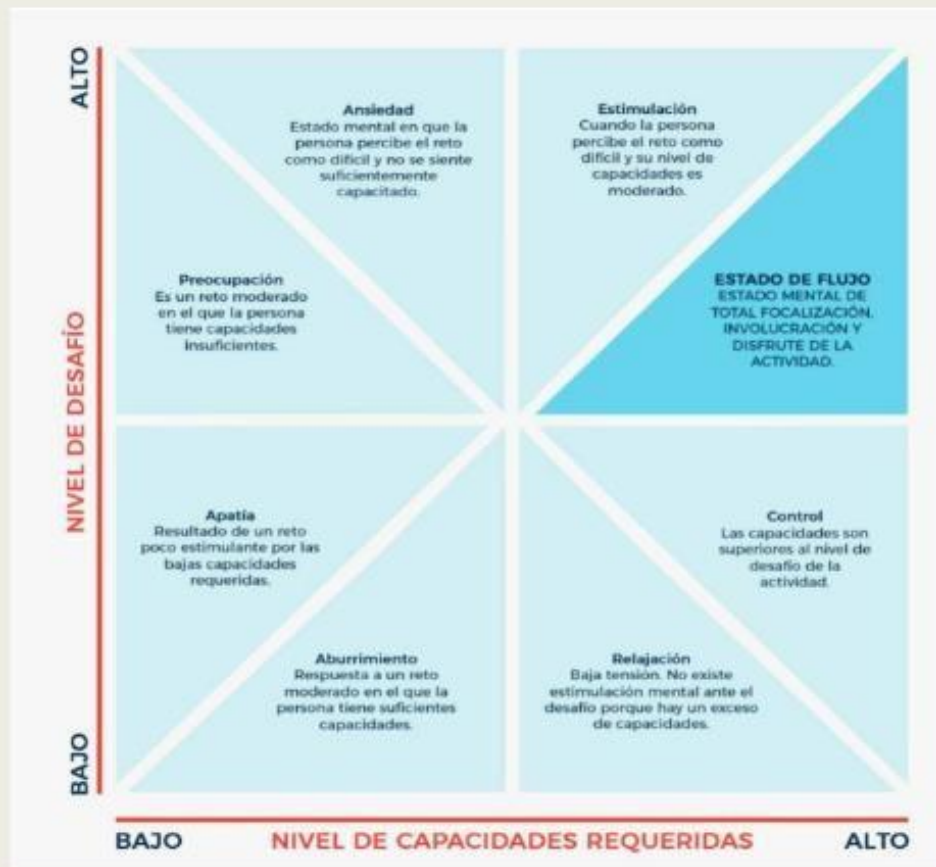
COMO LLEGAR AL ESTADO DE FLOW

- Para alcanzar el estado de flujo (Flow) en una tarea debemos acercarnos a ella haciendo lo que nos apasiona, sin estrés ni presiones de ningún tipo, y teniendo en cuenta dos conceptos la motivación intrínseca y la libertad percibida.

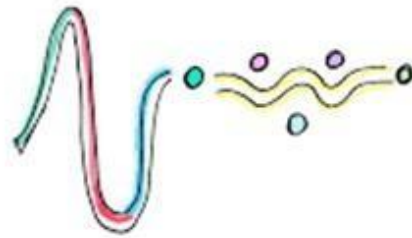
EJERCICIO PARA LOGRAR UN ESTADO DE FLUJO

Ejercicio:

1. Plantéate cuál es tu desafío actual, en qué situación emocional te encuentras con respecto a él, y valora cómo puedes mejorar. Debes ser sincero/a, no pasa nada, nadie te juzga.
2. Luego fijate que es solo una percepción que tienes sobre él, y sobre tus capacidades personales. Posiblemente estés infravalorando tus competencias.
3. Piensa y recapacita ciertos aspectos como por ejemplo si el tiempo, esfuerzo y sacrificio que aplicarás para conseguir eso.
4. Para llegar al estado de flujo que plantea esta gráfica, o bien debes **mejorar la percepción que tienes sobre tus capacidades** (*Si he superado en otras ocasiones retos difíciles, ¿qué me impide superar este?*), o **cambiar las creencias sobre la dificultad de alcanzar ese reto** (*Si otros lo han conseguido, ¿por qué yo no?*)



Regulación emocional -
o el arte de fluir con tus emociones



feelandcolor.com

GRACIAS

ANEXO N° 14: (cuestionario compromiso).

CUESTIONARIO COMPROMISO

1. ¿Qué es para usted el compromiso?

2. ¿Qué actividades le generan bienestar?

3. ¿Qué tan importante es para ti realizar actividades que te generen un alto grado de compromiso?

4. ¿Qué sabe acerca del estado de flujo?

5. ¿Cómo logras un estado de flujo?

6. ¿Qué es lo que te hace fluir?

7. ¿Qué técnicas utilizas para mantener un estado de motivación equilibrado?

ANEXO N°15 (lista que me hace fluir)

¿QUÉ ME HACE FLUIR?

Cada uno deberá llenar esta lista con las cosas o actividades que los hacen sentir el estado de flujo, conservarla y tenerla presente siempre practicando de forma constante dichas actividades.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.



ANEXO N°16 (lista de cotejo fluir)

NOMBRE	ATENTO	PARTICIPATIVO	RESPONDE CON COHERENCIA
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			

|

ANEXO N° 17 (cuestionario relaciones positivas)

CUESTIONARIO RELACIONES POSITIVAS

1. ¿Qué tan importante es para usted mantener relaciones positivas?

2. ¿Qué son para ti las relaciones positivas?

3. ¿Cómo mejoraría sus relaciones con sus compañeros de trabajo?

4. ¿Cuáles son las fortalezas y virtudes que te caracterizan?

5. ¿Que fortalezas y virtudes te ayudaran a mantener relaciones positivas con tus compañeros de trabajo?

6. ¿Que es para ti la inteligencia social?

7. ¿Cómo aplicarías la inteligencia social para mejorar tus relaciones con tus compañeros de trabajo?

ANEXO N° 18 (folleto sobre los pilares de las relaciones positivas)

“EL DESEO DE
FORJAR
RELACIONES
SIGNIFICATIVAS
CON LOS DEMÁS
ES UNA
MOTIVACIÓN
FUNDAMENTAL
PARA TODO SER
HUMANO.”



4. HABILIDAD DE SUBSANAR ERRORES

Quienes mantienen relaciones positivas saben reparar errores. Son capaces de asumir que se han equivocado, y aprovechar esas oportunidades para cambiar. Aquí hablamos de que en una buena relación puede haber un tropiezo, pero aceptándolo, hablándolo y sacando algo positivo de él, puede convertirse en una posibilidad de mejorar como personas y como pareja.



RELACIONES POSITIVAS

Taller 03

Autoras: Karen Mendo,
Maryori Urbina



Es decir, es un apego que encuentra el equilibrio, entre el deseo de estar con el otro y la conservación de la identidad propia. Por eso, no existe tampoco la paranoia o el miedo a ser traicionado, dejado o herido; se confía en la otra persona.

2. TENER UN PROYECTO o META COMÚN

Cada persona, de acuerdo a su modo de entender el mundo, desea algo de una relación. Las relaciones positivas son aquellas en las que esos conceptos sobre lo que es la relación coinciden. Así, los esfuerzos de cada uno estarán orientados a un proyecto común.



3. CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS

Para que una pareja funcione y sea enriquecedora, tiene que aprender a enfrentar y resolver también los problemas que se dan en el seno de la relación. Así, es muy importante que los miembros de la pareja tengan capacidad de comunicar sus sentimientos, y también empatía para comprender los del otro.



LOS PILARES DE LAS RELACIONES POSITIVAS

1. APEGO BASADO EN LA CONFIANZA:

Las relaciones positivas son aquellas que se basan en un estilo de apego seguro.

Esto significa que son personas que se sienten cómodas con la relación y la intimidad. Que están dispuestos a sentirse vulnerables, porque saben que cuentan con el apoyo incondicional de la otra persona; pero también saben cuidar sus espacios y darle espacio al otro.

ANEXO N° 19 (diapositivas pilares de las relaciones positivas)



PILARES DE LAS RELACIONES POSITIVAS



PILARES DE LAS RELACIONES POSITIVAS

- Comunícate de manera efectiva.
- Aprecia la diversidad.
- Desarrolla el respeto mutuo.
- Se consciente
- Conoce a tus compañeros de trabajo.
- Se confiable
- Ten una actitud positiva.
- Haz frente a los conflictos.

ANEXO N°20 (frase alusiva al tema)



ANEXO N°21 (Ficha fortaleza y virtudes)



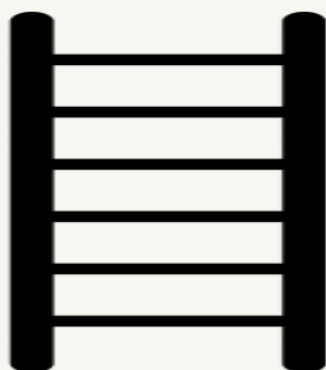
HOY SOY: (FORTALEZA)

· FORTALEZAS &
VIRTUDES ·

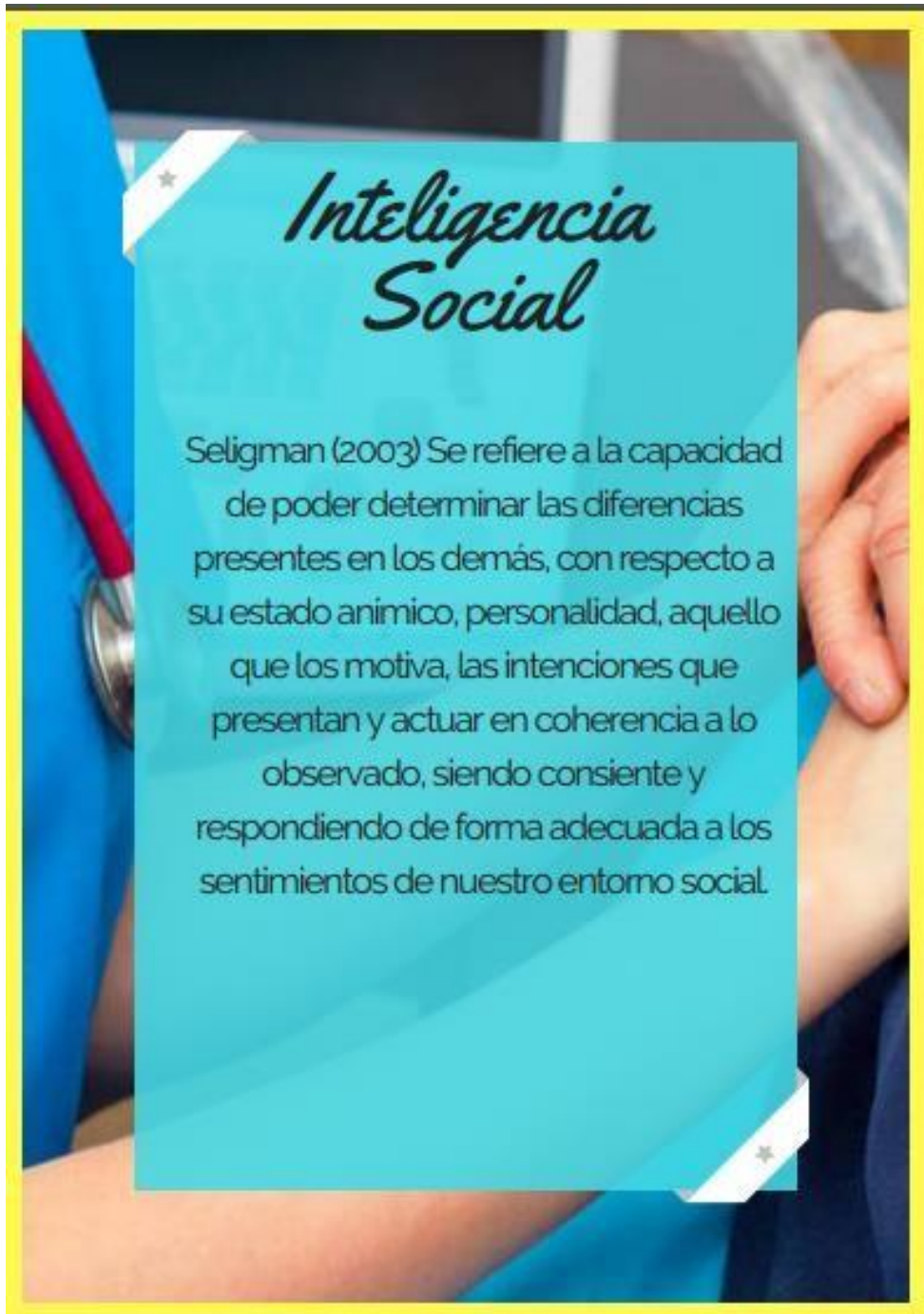


LISTA DE FORTALEZAS Y VIRTUDES

Colocar una lista de 10 virtudes o fortalezas que crean poseer y la coloquen en un lugar que visualicen diariamente



ANEXO N° 22 (ficha inteligencia social)



ANEXO N° 23 (acta de compromiso)

ACTA DE COMPROMISO DE FORTALEZAS

YO _____

ME COMPROMETO DESDE HOY EN ADELANTE A DOMOSTRAR DE FORMA DIARIA UNA FORTALEZA QUE ME IDENTIFIQUE O QUE CONSIDERE DEBO REFORZAR, CRECIENDO DÍA CON DÍA Y LOGRANDO MI PROPIO BIENESTAR, DESARROLLANDOME DE FORMA CONSTANTE A NIVEL PERSONAL, LABORAL Y SOCIAL.

CHICLAYO, 2019

ANEXO N° 24 (lista de cosas que dan sentido a mi vida)

“COSAS, PERSONAS O ACTIVIDADES QUE LE DAN SENTIDO A MI VIDA...”

NOMBRE:

COSAS

PERSONAS:

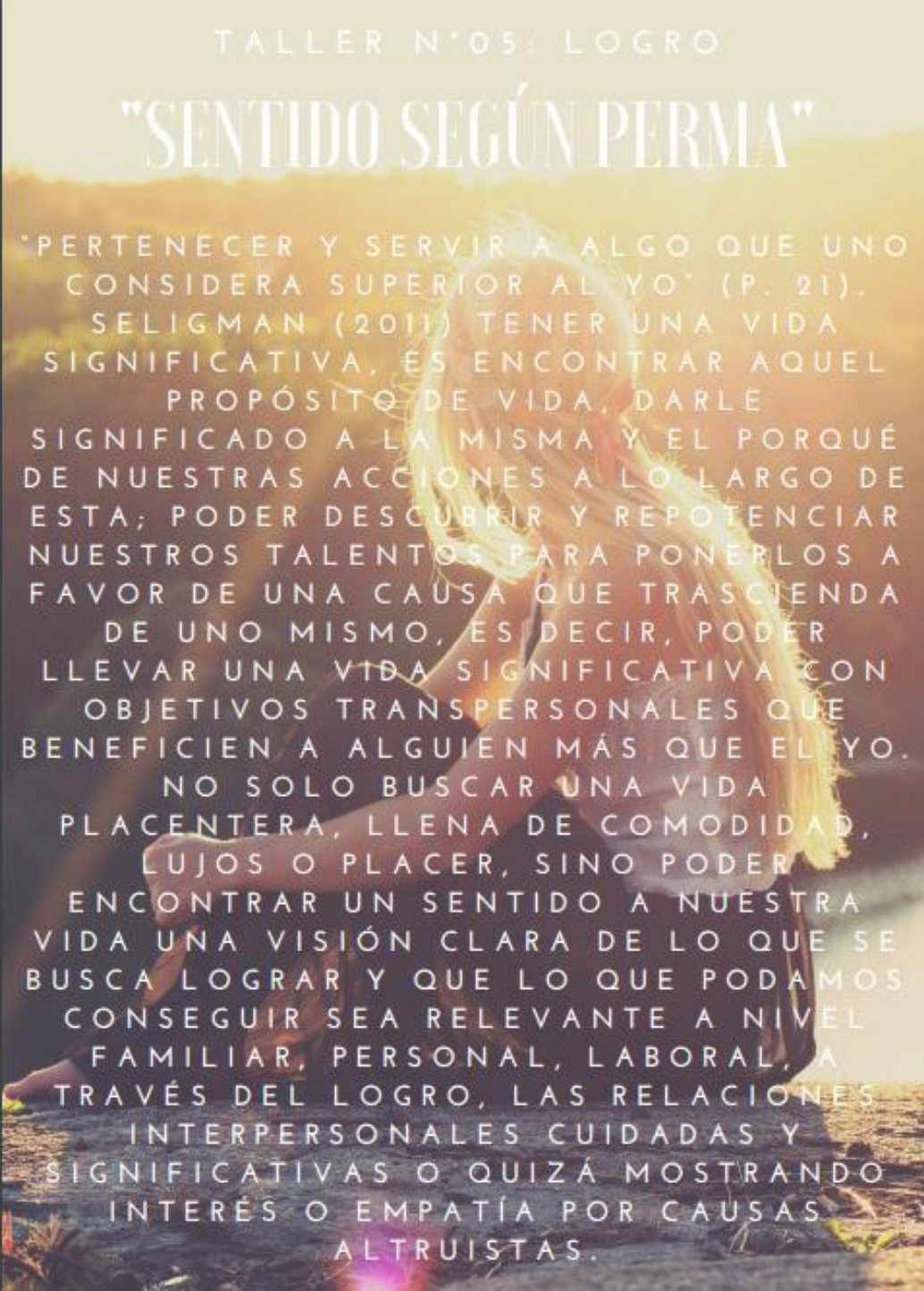
ACTIVIDADES:

SITUACIONES:

PASATIEMPOS:

FORTALEZAS:

ANEXO N° 25 (Definición de sentido)



TALLER N°05: LOGRO

"SENTIDO SEGÚN PERMA"

"PERTENECER Y SERVIR A ALGO QUE UNO CONSIDERA SUPERIOR AL YO" (P. 21).

SELIGMAN (2011) TENER UNA VIDA SIGNIFICATIVA, ES ENCONTRAR AQUEL PROPÓSITO DE VIDA, DARLE SIGNIFICADO A LA MISMA Y EL PORQUÉ DE NUESTRAS ACCIONES A LO LARGO DE ESTA; PODER DESCUBRIR Y REPOTENCIAR NUESTROS TALENTOS PARA PONERLOS A FAVOR DE UNA CAUSA QUE TRASCENDA DE UNO MISMO, ES DECIR, PODER LLEVAR UNA VIDA SIGNIFICATIVA CON OBJETIVOS TRANSPERSONALES QUE BENEFICIEN A ALGUIEN MÁS QUE EL YO.

NO SOLO BUSCAR UNA VIDA PLACENTERA, LLENA DE COMODIDAD, LUJOS O PLACER, SINO PODER ENCONTRAR UN SENTIDO A NUESTRA VIDA UNA VISIÓN CLARA DE LO QUE SE BUSCA LOGRAR Y QUE LO QUE PODAMOS CONSEGUIR SEA RELEVANTE A NIVEL FAMILIAR, PERSONAL, LABORAL, A TRAVÉS DEL LOGRO, LAS RELACIONES INTERPERSONALES CUIDADAS Y SIGNIFICATIVAS O QUIZÁ MOSTRANDO INTERÉS O EMPATÍA POR CAUSAS ALTRUISTAS.

ANEXO N° 26 (Diapositivas logro)



LOGRO

¿QUE ES EL LOGRO?

- El ser humano buscara de manera deliberada alcanzar objetivos y metas planteadas que le generen resultados favorables plasmados en logros observables, aun incluso cuando las actividades requieran esfuerzo y dedicacion.



INDICADORES PARA LLEGAR AL LOGRO



¿Quién Seré?	Mi Plan de Vida	Establecer Metas	Señalar Actividades
<ul style="list-style-type: none"> ● Convertir sueños en realidad. ● ¿Cuáles son mis sueños? ● ¿Cuáles son las realidades que favorecen mis sueños? ● ¿Cómo puedo superar los impedimentos que la realidad me plantea para realizar mis sueños? ● ¿Cómo puedo potenciar mis fortalezas y minimizar mis debilidades? ● ¿Cómo saber que lo que logre, es realmente lo que quería? ● ¿Cuáles serán las soluciones? ● ¿Cuáles serán las acciones a seguir? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El propósito de mi vida es... 2. Después de analizar mi realidad, para realizar el plan de acción: ¿Cuál es mi realidad? 3. ¿Cuáles son las actividades que voy a hacer? ¿Qué voy a hacer? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las metas deben ser específicas y claramente definidas. 2. Nuestras metas debemos escribirlas, ya que esto implica un compromiso con nosotros mismos. 3. Las metas deben expresarse de manera positiva que permitan obtener resultados positivos. 4. Debemos plantear las metas de forma realista. Es decir deben constituir un reto, alcanzable, si las planteamos muy altas perderemos confianza en nosotros mismos por no poder realizarlas y si son bajas no existe motivación para llevarlas a cabo. 5. Las metas deben ser medibles. Se establecerán con una fecha de inicio y otra de fin. 6. Deben implicar cambios internos. Estarán encaminadas a sustituir hábitos o actitudes negativos por positivos y fortalecer actitudes positivas. 7. Deben ser personales. Las metas personales producen satisfacción al alcanzarlas, las metas están relacionadas con el éxito, y, este es un concepto personal. 	<p>Cada meta contemplara una serie de acciones que te ayudaran a cumplir tus metas, y lograr tu plan...</p> <p>¡INTÉNTALO!</p>

ANEXO N° 27(lista de cotejo logro)

NOMBRE	ATENTO	PARTICIPATIVO	RESPONDE CON COHERENCIA
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			

|

ANEXO N° 28 (Carta de logros)

CARTA DE LOGROS

NOMBRE:	
DIRECCION:	
TELEFONO:	
CELULAR:	
FECHA DE NACIMIENTO:	
CORREO ELECTRONICO:	



CONTRATO:

**“Yo Soy...LOQUE DESEAS SER (feliz, libre, amoroso, responsable, etc.)
virtudes fortalezas a repotenciar o descubrir”**

Mi visión:

Visión detallada a nivel personal, de pareja, familiar, laboral, social. Esta debe ser muy exacta y detallada (si posees un auto, ¿Qué color? ¿tienes hijos? ¿estás casada? ¿Cómo es tu pareja? ¿Cómo vistes? ¿Cómo es tu círculo social? Se plasmará todo lo que se desea construir o lograr de aquí a 5 años con detalle exacto (visualiza).

Mi propósito de:

FAMILIA



Logro: Unión familiar
Plan de acción: reunirlos una vez al mes, en mi casa.
Fecha: Los días últimos de cada mes, empezando 30 noviembre 2014.



Logro: Vacaciones a Cancún
Plan de acción: Comprar alcancías para que toda la familia ahorre
Fecha: Vacaciones de semana santa del 2015

Logro: Que mi mama se sienta amada por mi
Plan de acción: ayudarla en los labores del hogar, hacer el desayuno todos los domingos, besarla, abrazarla, decirle cuanto la quiero e ir a divertirnos juntas.
Fecha: A partir del 11 noviembre 2014

Logro: Que mi abuelita se sienta amada y en su casa
Plan de acción: No responderle, darle besos, abrazos, decirle cuanto la quiero, cuidarla y procurar su salud.
Fecha: A partir del 11 noviembre 2014

Logro: Visitar a la familia de mi papá todos los domingos
Plan de acción: Levantarme temprano, desayunar con mi mama, realizar los labores del hogar , bañarme e irme a comer a casa de mi abuelita paterna
Fecha: A partir del 30 noviembre 2014

DINERO Y FINANZAS

Logro: Liquidar mi deuda en <u>coppel</u> de 15,000
Plan de acción: Abonar mensualmente una cantidad 1,500 pesos
Fecha: A partir del 4 febrero 2015

Logro: Tener ahorrados 10,000
Plan de acción: Ahorrar 250 pesos semanalmente
Fecha: A partir del 1 de enero 2015

Logro: Ahorrar 4,000 para mi mama
Plan de acción: Ahorrar 150 pesos semanalmente
Fecha: A partir del 10 enero 2015

Logro: Generar dinero para apoyar en el legado
Plan de acción: Vender bolis, paletas, flan, gelatinas, globos, etc.,
Fecha: A partir del 20 noviembre 2014

Logro: Generar dinero para que cuando termine mi carrera pueda poner mi kinder
Plan de acción: Ahorrar 500 mensualmente
Fecha: A partir del 25 noviembre 2014

TRABAJO Y CARRERA



Logro: Generar un ambiente de paz, unión y tranquilidad en el trabajo
Plan de acción: Salir a desayunar una vez al mes todo el equipo de trabajo y platicar de manera responsable todas las circunstancias que se presentan en el trabajo
Fecha: A partir del 15 diciembre 2014

Logro: Generar un ambiente de unión y confianza en el salón de clases
Plan de acción: Realizar actividades deportivas entre recesos o después de clases
Fecha: A partir del 28 de noviembre 2014

Logro: Suban el sueldo
Plan de acción: Hacer en excelencia mi trabajo y tener una plática con mi jefa sobre mi aumento de sueldo
Fecha: A partir del 26 de noviembre 2014

Logro: Tener el mejor promedio en el grupo
Plan de acción: no faltar a clases, cumplir con mis tareas en excelencia
Fecha: A partir del 15 noviembre 2014

SALUD/CUERPO/ACONDICIONAMIENTO FISICO

Logro: Bajar 12 kilos
Plan de acción: Comer equilibradamente, hacer ejercicio, bajar semanalmente 1kg y mensualmente 4 kg
Fecha: Antes del 10 febrero 2015

Logro: Dejar de tomar refresco
Plan de acción: No tomarlo ni en la fiestas
Fecha: A partir del 20 noviembre 2014

Logro: Ir a correr
Plan de acción: levantarme temprano para que me dé tiempo de bañarme e ir al trabajo
Fecha: A partir del 24 noviembre 2014

Logro: Hacer Yoga
Plan de acción: buscar donde practican yoga e inscribirme
Fecha: 1 diciembre 2014

RELACIONES

Logro: Recuperar la amistad de un amigo
Plan de acción: Ir a su casa y tener una plática responsable con el
Fecha: A partir del 22 noviembre 2014

Logro: Reunirme una vez al mes con mis <u>amig@s</u>
Plan de acción: Contactarlas y ponernos de acuerdo para salir
Fecha: A partir del 20 noviembre 2014

Logro: Recuperar la amistad con un ex novio
Plan de acción: Hablarle para tener una plática responsable
Fecha: A partir del 25 noviembre 2014

Logro: Llamarle a mis amigas que están lejos para decirles cuanto las quiero por lo menos una vez al mes
Plan de acción: tomar el teléfono y marcarles
Fecha: A partir del 19 de noviembre 2014

Logro: Recuperar la relación de un tío
Plan de acción: Llamarle para tener una plática responsable
Fecha: A partir del 17 noviembre 2014

SERVICIO COMUNITARIO

Logro: Ir de voluntaria a casa amor
Plan de acción: Ir a casa amor
Fecha: A partir del 1 diciembre 2014

Logro: Levantar la basura que vea tirada en la calle y tirarla en su lugar
Plan de acción: Llevar siempre una bolsa de plástico para poder levantarla
Fecha: A partir del 13 noviembre 2014

Logro: Convocar a los ciudadanos a que una vez al mes nos unamos y levantemos la basura de la playa
Plan de acción: Convocar mediante redes sociales y medios de comunicación
Fecha: A partir de 29 noviembre del 2014

Logro: Llevar ropa en buen estado al ejercito de salvación
Plan de acción: Pedir ropa a mis conocidos que ya no usen pero que estén en buen estado reunirla y llevarla
Fecha: A partir del 30 noviembre 2014

Logro: Generar una cena para navidad para las personas que viven en la calle
Plan de acción: Platicar con los seres de paz mundial para unirnos y juntos repartir los alimentos
Fecha: A partir del 24 de diciembre 2014

RECREACION

Logro: Regalarme un viaje a Paris para mi cumpleaños
Plan de acción: contratar una agencia de viajes
Fecha: Para el 15 mayo 2015

Logro: Ir a un spa una vez al mes
Plan de acción: Sacar una cita al spa
Fecha: A partir del 1 diciembre 2014

Logro: Ir al cine sola y entra a ver la película que yo quiera
Plan de acción: Arreglarme y llevar dinero e irme plaza fórum sola
Fecha: A partir del 30 noviembre 2014

Logro: Salir a comer con mis amigas
Plan de acción: Llamarles para ponernos de acuerdo
Fecha: A partir del 3 diciembre 2014

Logro: Hacer una vez al mes un viaje <u>express</u>
--

ANEXO N° 29 (Certificado de reconocimiento)





Actividad reconociendo fortalezas y virtudes



Preparación de cine fórum



Taller de emociones positivas



Taller emociones positivas



Taller de compromiso



Actividad la papa se quema



Llenado de listado de preguntas



Actividad llamada “como me veo”



Sesión finalizada foto grupal



XIII. BIBLIOGRAFÍA

- Cambridge Blog (2018). Educación en positivo: Alumnos florecientes (flourishing learners). Recuperado de: <https://blog.cambridge.es/educacion-positivo-alumnos-florecientes-flourishing-learners/>
- Seligman, M. (2009) Flourishing. Nummenmaa, L., Glerean, E., Hari, R., Hietanen, J. (2014). Mapas Corporales de Emociones. PNAS - Proceedings of the National Academy of Sciences of The United States of America. Recuperado de <http://www.pnas.org/content/111/2/646>
- Gerza.com (2012). Dinámica un regalo de felicidad II. Recuperado de: https://gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/un_regalo_felicidad_II.html
- Muñoz, A. (2018). 10 dinámicas de Integración Grupal para Niños, Jóvenes y Adultos. Lifeder.com. Recuperado de <https://www.lifeder.com/dinamicas-integracion-grupal/>
- Martínez, A. (2011). Modelo Perma guía completa + 5 ejercicios. Psicología en positivo. Recuperado de: <https://www.antonimartinezpsicologo.com/modelo-perma>
- Gómez, J. Dinamicas Divertidas. SELAH una inspiración, un recurso. Recuperado: [https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/02/zManual-de-Tecnicas-y-Dinamicas.p](https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/02/zManual-de-Tecnicas-y-Dinamicas.pdf)