



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

“Programa de felicidad organizacional para mejorar el compromiso
de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología Organizacional

AUTORA:

Br. Aguirre Mauricio, Camila Alexandra (ORCID: 0000-0003-1770-9123)

ASESORA:

Dra. Paredes López, Lilian Roxana (ORCID: 0000-0002-4290-1216)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Nidia, Jorge, Elizabeth, Sergio y Cookie,
quienes han sido y serán mi más grande apoyo
en la vida.

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios mi Salvador, porque todo el tiempo es bueno, a mi familia que siempre ha sido amorosa y de gran apoyo para mí, a mis docentes en el transcurso de mi carrera, quienes no solo impartieron sus conocimientos conmigo sino que me enseñaron a crecer como persona, a Bruna, Ariana, Julieta y Abril por ser las mejores amigas que alguien podría pedir, a la Clínica ONCORAD por apoyarme en el desarrollo de esta investigación, a mis compañeras de clase con las que pasé momentos que siempre atesoraré, a Sami y el equipo maravilloso de AHC por demostrarme que no hay satisfacción tan grande como ayudar a los demás, y por supuesto, a aquellos que me inspiraron en investigar acerca de la felicidad y, sobre todo, a vivirla en la espera de mejores días.

La autora

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Índice

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del Jurado | iv |
| Declaratoria de Autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de Tablas | viii |
| Índice de Figuras | ix |
| Resumen | x |
| Abstrat | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1. Realidad Problemática | 1 |
| 1.2. Trabajos Previos | 3 |
| 1.3. Teorías Relacionadas al Tema | 7 |
| 1.4. Formulación del Problema | 14 |
| 1.5. Justificación del Estudio | 14 |
| 1.6. Hipótesis | 14 |
| 1.7. Objetivos | 15 |
| II. MÉTODO | 16 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 16 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo | 19 |
| 2.3.1. Población | 19 |
| 2.3.2. Muestra | 19 |
| 2.3.3. Muestreo | 19 |
| 2.3.4. Criterio de inclusión | 19 |
| 2.3.5. Criterio de exclusión | 19 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 19 |
| 2.4.1. Técnica | 19 |
| 2.4.2. Instrumentos de recolección | 19 |
| 2.4.3. Validez | 19 |
| 2.4.4. Confiabilidad | 20 |
| 2.5. Procedimiento | 20 |
| 2.6. Métodos de análisis de datos | 21 |
| 2.7. Aspectos éticos | 21 |

| | |
|---|-----|
| III. RESULTADOS | 22 |
| IV. DISCUSIÓN | 31 |
| V. CONCLUSIONES | 34 |
| VI. RECOMENDACIONES | 35 |
| REFERENCIAS | 36 |
| ANEXOS | 39 |
| Anexo 1. Cronograma del Programa de Felicidad Organizacional o Bienestar en el Trabajo | 39 |
| Anexo 2. Programa de Felicidad Organizacional o Bienestar en el Trabajo. | 40 |
| Anexo 3. Evidencias del programa | 93 |
| Anexo 4. Instrumento de evaluación. | 99 |
| Anexo 5. Puntos de corte y percentiles. | 101 |
| Anexo 6. Validez por juicio de expertos. | 103 |
| Anexo 7. Confiabilidad por Alfa de Cronbach. | 109 |
| Anexo 8. Matriz de Consistencia. | 110 |
| Anexo 9. Modelo de Felicidad Organizacional. | 113 |
| Anexo 10. Permiso aceptado por la empresa. | 114 |
| Anexo 11. Consentimiento informado. | 115 |
| Acta de aprobación de originalidad de tesis | 117 |
| Reporte de Turnitin | 118 |
| Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV | 119 |
| Autorización de la versión final del trabajo de investigación | 120 |

Índice de Tablas

| | |
|--|-----|
| Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables: Operacionalización de la variable 1.... | 17 |
| Tabla 2 Matriz de operacionalización de variables: Operacionalización de la variable 2.... | 18 |
| Tabla 3 Actividades desarrolladas en cada sesión | 23 |
| Tabla 4 Prueba de hipótesis ^a | 29 |
| Tabla 5 Estadísticos de prueba ^a | 29 |
| Tabla 6 Cronograma..... | 39 |
| Tabla 7 Sesión 01 | 40 |
| Tabla 8 Sesión 02 | 47 |
| Tabla 9 Sesión 03 | 54 |
| Tabla 10 Sesión 04..... | 59 |
| Tabla 11 Sesión 05..... | 64 |
| Tabla 12 Sesión 06..... | 67 |
| Tabla 13 Sesión 07..... | 72 |
| Tabla 14 Sesión 08..... | 77 |
| Tabla 15 Sesión 09..... | 80 |
| Tabla 16 Sesión 10..... | 83 |
| Tabla 17 Sesión 11..... | 88 |
| Tabla 18 Sesión 12 | 90 |
| Tabla 19 Puntos de corte en la puntuación directa en el Compromiso Organizacional..... | 101 |
| Tabla 20 Normas en percentiles del Cuestionarios de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. | 102 |
| Tabla 21 Análisis de Confiabilidad del Cuestionario por variable y dimensiones | 109 |
| Tabla 22 Matriz de consistencia del PFO para mejorar el compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD | 110 |

Índice de Figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 1 Resultados de la aplicación del Pre Test – Test Global. | 22 |
| Figura 2 Resultados de la aplicación del Pre Test por dimensiones. | 22 |
| Figura 3 Resultados de la aplicación del Post Test – Test Global..... | 25 |
| Figura 4 Resultados de la aplicación del Post Test por dimensiones..... | 25 |
| Figura 5 Resultados pre y pos test en Test Global. | 26 |
| Figura 6 Resultados pre y pos test en Afectividad..... | 27 |
| Figura 7 Resultados pre y pos test en De Continuidad..... | 28 |
| Figura 8 Resultados pre y pos test en Afectividad..... | 28 |
| Figura 9 MFO. | 113 |

Resumen

Los directivos, gerentes y líderes de empresas alrededor del mundo concuerdan en que existe una gran problemática dentro de las organizaciones, y esta es que los colaboradores no se sienten comprometidos con la institución en la que laboran; no sienten afecto ni deseo de retribución o identificación con esta. En cuanto a la Clínica ONCORAD, se detectó la mencionada problemática y fue así como se dio por inicio este trabajo.

La presente investigación tuvo como objetivo demostrar que el programa de felicidad organizacional mejorará el nivel de compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo, por lo que se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia de 13 colaboradores, la técnica utilizada fue de encuesta, con la aplicación de un cuestionario referente a la variable de compromiso organizacional, siendo esta el Cuestionario de Compromiso Organizacional (18 ítems y 3 dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) según la teoría de Allen y Meyer en 1990, se probó la confiabilidad del cuestionario a través del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultado es 0.791.

El programa se diseñó especialmente para resolver el problema encontrado, el cual fue elaborado y aplicado bajo las dimensiones del Modelo de Felicidad Organizacional de Fernández, el cual involucra Positividad, Sentido, Relaciones Confiables, Desarrollo Personal y Profesional, Engagement y Logro y Reconocimiento. El programa de felicidad organizacional obtuvo una significancia de $p_valor = 0,001 < 0,05$, afirmando así que el programa incrementó el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo, siendo su aplicación demostrada como efectiva.

Palabras claves: Programa de Felicidad Organizacional, Compromiso Organizacional, Felicidad.

Abstract

Managers, bosses and leaders of companies around the world agree that there is a huge problem within organizations, and this is that employees do not feel committed to the institution in which they work; they do not feel affection or desire to retribution or identification with it. As for the ONCORAD Clinic, it was detected the aforementioned problem and this is how this work began.

The objective of this research was to demonstrate that the organizational happiness program will improve the level of commitment of the employees of the ONCORAD Clinic, Chiclayo, so it was worked with a non-probabilistic sample for the convenience of 13 collaborators, the technique used was a survey , with the application of a questionnaire regarding the organizational commitment variable, this being the Organizational Commitment Questionnaire (18 items and 3 dimensions: Affective commitment, continuity commitment and normative commitment) according to Allen and Meyer's theory in 1990, tested the reliability of the questionnaire through the Cronbach's alpha coefficient, whose result is 0.791.

The program was specially designed to solve the problem encountered, which was developed and applied under the dimensions of the Fernandez Organizational Happiness Model, which involves Positivity, Sense, Reliable Relationships, Personal and Professional Development, Engagement and Achievement and Recognition. The organizational happiness program obtained a significance of $p_valor = 0.001 < 0.05$, thus stating that the program increased the level of organizational commitment in the collaborators of the ONCORAD Clinic, Chiclayo, its application being proven effective.

Keywords: Organizational Happiness Program, Organizational Commitment, Happiness.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A Nivel Internacional, respecto al Compromiso Organizacional:

En la actualidad, las cifras de la falta de compromiso organizacional en los colaboradores son muy elevadas y esto es de suma preocupación para las organizaciones. A través de estudios realizados se pudo observar que han pasado décadas desde que las empresas han implementado estrategias y herramientas para poder alcanzar los niveles deseados de compromiso en sus colaboradores, sin embargo los resultados no han sido los esperados.

Morgan publicó en un artículo llamado “The Big Problem with Employee Engagement” una alarmante cifra del 13% de colaboradores al nivel mundial que realmente se sienten comprometidos con la empresa en la que se desempeñan, resaltando que esta cifra en realidad no ha cambiado en años (Inc., 2017).

Por otro lado, el bajo nivel de compromiso organizacional también incluye pérdidas monetarias y no monetarias para las empresas, el redactor Hatum publicó que, tras una encuesta realizada por Gallup (grandes investigadores del compromiso organizacional), se descubrió que los colaboradores activamente no comprometidos cuestan anualmente alrededor de 300,000 millones de dólares en pérdidas de productividad a las empresas norteamericanas. Cuando nos referimos a colaboradores activamente no comprometidos, estos no solo presentan un bajo desempeño en sus actividades, como poca motivación o desgano, sino que también crean un ambiente tóxico laboral en la que sus compañeros se ven perjudicados por sus comportamientos. En cambio, los colaboradores comprometidos son aquellos que además de ser responsables, son entusiastas, proactivos, apasionados con sus actividades y orgullosos de pertenecer a su empresa, generando un ambiente sano de trabajo y reflejando un buen desempeño (Diario La Nación, 2014). Está claro afirmar que el bajo compromiso organizacional constituye en una serie de desventajas competitivas para las empresas, en donde los colaboradores solo se interesan en cubrir su horario laboral y sus funciones del puesto, cuando por el contrario, un colaborador comprometido con su empresa estaría en constante búsqueda de ofrecer un mejor desempeño para cumplir con los objetivos organizacionales e incluso ir más allá de ello.

A Nivel Nacional, respecto al Compromiso Organizacional:

Un informe denominado “Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo” por Deloitte Perú, señaló que según el 87% de líderes de Recursos Humanos, el problema más grande al que se enfrentan las empresas es la falta de compromiso de sus colaboradores. Asimismo, el 74% de las personas que participaron de este estudio también afirmaron que su falta de compromiso se debe a los procesos complejos e innecesarios que ejecutan las empresas en las que laboran, generando malestar en ellos. También mencionan la gran importancia de implementar estrategias innovadoras que permitan gestionar el talento humano; aunque algunas empresas ya han intentado consolidar el compromiso organizacional con diferentes métodos, se requieren mayores esfuerzos e investigaciones para lograr alcanzarlo (Info Capital Humano, 2015).

Si nos referimos a la Clínica ONCORAD, hemos podido conocer mediante una entrevista al Gerente General, que, en cuanto al compromiso organizacional generado en sus colaboradores, existen algunos detalles que mejorar. Se puede reconocer con facilidad desde su punto de vista quiénes están comprometidos al calificar su desempeño laboral, cumplir con sus horarios de trabajo y con la buena atención brindada al cliente; sin embargo, no se puede evaluar el compromiso únicamente con los puntos mencionados anteriormente, sino que estos deben ser considerado en conjunto y no sólo a nivel personal.

A Nivel Internacional, respecto a Felicidad Organizacional:

En cuanto a la felicidad, cada vez son más los colaboradores que sufren de desmotivación, insatisfacción y hasta depresión dentro de las organizaciones. Mendoza, afirma que la felicidad es lo que hoy en día transforma a las empresas, incluso académicos, universidades y gobiernos han decidido estudiar qué es lo que hace realmente al ser humano feliz, debido a que en el momento de cuestionarse y tratar de encontrar relación entre el crecimiento económico y felicidad determinan que siempre fue proporcional; así mismo, la ONU ha reconocido la importancia de la felicidad como un valor agregado para diseñar políticas gubernamentales. Universidades como Harvard y London School of Economics cuentan con institutos dedicados al tema, y sobre todo, organizaciones como Google, Liberty Seguros y, PAEZ en Argentina, han incorporado la cultura de la felicidad como parte de su ADN y es lo que los hace diferentes y permite lograr mejores resultados (MDZ, Estar Mejor, 2018).

Gutiérrez (2018) en la revista *Empresarial & Laboral* menciona que la felicidad es un tema que ha despertado mucho interés tanto en personas como en organizaciones, por lo que considerar implementar un programa de Felicidad Organizacional enfocado en los objetivos estratégicos de las organizaciones puede lograr resultados satisfactorios como: mayor rentabilidad, mayor calidad de servicios para los clientes tanto internos como externos y sobre todo el bienestar de los colaboradores. Una aplicación exitosa de gestión en felicidad organizacional demuestra que sí se pueden mezclar ámbitos laborales con niveles emocionales, de modo que se encuentre un equilibrio entre el buen desempeño laboral y el bienestar personal y del equipo.

A Nivel Nacional, respecto a Felicidad Organizacional:

Se realizó un estudio en las ciudades de Lima, Arequipa y Chiclayo, en el que participaron 1,500 colaboradores, de los cuales el 45% de los evaluados admitieron no sentirse felices en sus centros de labores y la mayoría afirmó que esto se debió a las dificultades respecto al clima de trabajo que se generaba en las empresas que laboraban en la actualidad. Respecto a otras causas, el 52% comentó que no sienten que sus ideas son tomadas en cuenta, mientras que un 7% pudo afirmar lo contrario. También se consideró la relación y comunicación que tiene el colaborador con su jefe directo, mientras un 40% lo percibe con un calificativo de “bueno”, el 8% lo registró como “excelente” y la gran cifra del 52% lo califica como “malo”. El apoyo que puedan percibir en sus labores diarias para alcanzar los objetivos de la organización es otro punto en el cual se impone una cifra negativa. Otros indicadores influyentes son el nivel de apoyo que reciben por parte de la empresa, el reconocimiento que pueden recibir por sus logros, el mejoramiento de las líneas de comunicación y el salario que reciben, lo que la buena gestión de estos puede estar involucrada al alto compromiso organizacional (Redacción Gestión, 2014). Es por todo lo mencionado que, se demuestra que la gestión de la felicidad organizacional es una nueva estrategia que permite a las empresas desarrollar ventajas competitivas en el mercado, a fin de que esta se mantenga relevante y su productividad y desempeño mejore cada vez más.

1.2. Trabajos Previos

A Nivel Internacional:

Como investigaciones previas de referencia a ambas variables, tanto la felicidad organizacional como el compromiso vienen siendo investigadas con mayor profundidad en

la última década, resaltando la importancia de tratar estos temas para elaborar estrategias que permitan asegurar el bienestar de los colaboradores y aumentar el desempeño. Al nivel internacional, Hempfling (2015) en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo de estudio “determinar hasta qué punto el nivel percibido de apoyo y felicidad de los profesionales de asuntos estudiantiles se relaciona con su compromiso en el trabajo”, para lo cual su diseño de investigación fue correlacional, escogido por el investigador para poder examinar la relación entre dos o más variables, población seleccionada de 12,000 profesionales de asuntos estudiantiles, aplicando muestreo aleatorio no probabilístico y quedando con una muestra de 2,500. El estudio finalizó concluyendo en que “existe una moderadamente fuerte relación positiva entre la felicidad y el compromiso organizacional”, apoyando trabajos previos en el que individuos con niveles altos de compromiso perciben su ambiente de trabajo como positivo, afirmando así que entre más feliz un colaborador se encuentre, mayor será su compromiso, esto puede suceder cuando encuentran significado en su trabajo, se sienten seguros y pueden transferir su energía en lo que desempeñan.

Del mismo modo, Moraes (2015), quien estableció como objetivo de estudio “identificar el impacto de las teorías axiológicas aplicables a los valores a nivel individual y organizacional en la felicidad en el trabajo”, manteniendo una población de 497 trabajadores de la milicia brasilera, muestreo aleatorio por conveniencia y quedando con una muestra de 145. Pudo concluir en que “la felicidad y los valores tienen una relación significativa, existiendo un grado máximo de mejora en esta primera variable, por lo que, si una organización tiene la disposición de elevar los niveles de felicidad de sus colaboradores, entonces debería prestar atención a las características más intensas de su cultura”, es decir, la empresa, incluyendo su ambiente, costumbres y creencias, contribuye en la felicidad de la persona.

Por otro lado, Gigaba (2015), en su trabajo de investigación establece como objetivo “identificar qué estilo de liderazgo impacta en el compromiso laboral”. Metodológicamente utilizó el diseño descriptivo correlacional, con población de 1,019 mineros, de muestreo no probabilístico, por conveniencia, quedando una muestra de 200. Como conclusión obtuvo que “hay muchos factores que afectan al compromiso laboral. Estas incluyen la conducta innovadora del colaborador, libertad en la ejecución del trabajo, etc. Se encontraron que cualidades individuales de los colaboradores, tales como edad, características sexuales, experiencia laboral, designación y estándares tienen un efecto convincente en el compromiso

laboral. El nivel del compromiso depende del nivel en el cual un individuo es tratado en la organización” y en cuanto a estilos de liderazgo, encontraron que “el estilo de liderazgo transformacional tiene un gran efecto en el compromiso de los colaboradores”, garantizando que un líder interesado en la retroalimentación y el bien común del equipo influye grandemente en el compromiso de los colaboradores.

Córdoba (2015) en su investigación plantea como objetivo “determinar los grados de compromiso organizacional que desarrolla el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa usuaria”, realizando una investigación de tipo descriptivo (descriptivo), con diseño no experimental, de corte transaccional, con una población de 1,001 colaboradores temporales contratados por la ETT, con un muestreo intencional y una muestra de 131, llegó a la conclusión de que “una media de 3,39 que lo ubica en un nivel medio de intensidad”. Se puede conocer a través de esta afirmación que los trabajadores que trabajan en tiempos parciales y en un período corto no se encuentran ni comprometido ni no comprometidos con la empresa, esto se debe a que las personas necesitan estabilidad laboral para poder comprometerse con la organización y sus funciones.

A Nivel Nacional:

López (2018) trazó como objetivo de investigación “establecer la relación existente entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional del personal de la Empresa Turismo Cajatambo E.I.R.L. en el Cercado de Lima, 2018”, siendo su diseño no experimental, de corte transeccional o transversal correlacional y con una población de 40 trabajadores. Su conclusión afirmó que “existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional del personal de la Empresa Turismo Cajatambo E.I.R.L. en el Cercado de Lima, 2018, la relación existente es entre moderada y fuerte con un coeficiente de correlación $Rho=0,775$, mientras el valor sig obtenido es igual a 0,000”. De modo que podemos apreciar que el compromiso organizacional va de la mano con características propias de las personas, sean natas o aprendidas, que en este caso llegan a ser las habilidades gerenciales.

Rojas (2017) en su estudio de investigación estableció como objetivo “determinar la relación entre la Felicidad y el Compromiso Organizacional en la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017”. Siendo el diseño de esta investigación no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional, manteniendo una población de 16 profesores de dicha

institución. Concluyó en que “sí existe una relación entre variables y que si logramos fortalecer cada dimensión que tiene la felicidad estaremos fortaleciendo también el compromiso de nuestro trabajador”, afirmando que entre ambas variables existe relación y que entre mayor sea el efecto de las herramientas que apliquemos, existirán mayores posibilidades de mejorar el compromiso organizacional.

Paz y Espinoza (2017) establecieron como objetivo general “medir el grado de influencia que tiene la felicidad organizacional en la productividad de los centros de atención al cliente”, metodológicamente utilizó el diseño experimental, de corte transversal, con una población de 63 colaboradores, utilizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia, quedando una muestra de 40 colaboradores. Como conclusión obtuvo “que la influencia organizacional tiene una correlación alta con la productividad, tomando a la felicidad organizacional como variable independiente y a la productividad como variable dependiente, se obtuvo 0,60 de correlación en el período de Noviembre y 0,62 en el período del mes de Mayo. Esto confirmó su hipótesis, la cual indicaba que si se incrementa la felicidad organizacional, la productividad también incrementará.”, afirmando así que la felicidad organizacional es un factor clave para el bienestar de los colaboradores y de la empresa, siendo de beneficio mutuo para ambas partes, debido a que mientras los colaboradores estén más felices, mayor será su productividad.

Guarniz (2014) en su trabajo de investigación planteó el objetivo de “establecer la relación que existe entre el grado de satisfacción laboral, el nivel de compromiso institucional y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego”, siendo este estudio descriptivo, de corte transversal y correlacional, con una población de 140 docentes entre las edades de 30 a 55 años, muestra de 103 y el muestreo se estableció mediante la tabla de error. De la presente investigación se concluyó que “existe una correlación negativa y no significativa entre grado de compromiso institucional y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2002” de modo que podemos ver que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño docente, siendo una idea contradictoria a la que pretende esta investigación. Sin embargo, este resultado pudo ser debido al hecho de que la docencia en tiempo parcial, y siendo esta su mayoría en la muestra, al no tener estabilidad laboral, el compromiso no se desarrolla con facilidad o simplemente no se cree necesario, por lo que no puede afectar directamente su desempeño.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1 Teoría De Variables

A.- Dependiente:

a).- Felicidad Organizacional

Para poder definir la felicidad organizacional, es necesario volver a las raíces que permitieron que esta se desarrolle hasta sus investigaciones más recientes. De este modo, se trataron temas como la felicidad, la psicología positiva, la felicidad en el Perú, la felicidad en el trabajo y su relación con la felicidad organizacional, siendo cada una de ellas teorías muy importantes que permitieron a través de sus extensos estudios la aplicación de la gestión de la felicidad en varias empresas latinoamericanas en la actualidad.

En cuanto al estudio de la felicidad, las respuestas ante las grandes preguntas como: “¿Qué es la felicidad? ¿Puede ser medida? ¿Qué tan felices son las personas en la actualidad? ¿Cuáles son los causantes de la felicidad e infelicidad?”, han traído distintas ideas sobre el significado que uno puede atribuirle. Filósofos conocidos por su gran contribución a la ciencia actual, tales como Aristóteles, Epicuro y Nietzsche han brindado distintos enfoques respecto a lo que puede hacer una persona para lograr la felicidad, tales como, sus virtudes, creencias, posesiones, logros, estabilidad, entre otras.

Alarcón (2009) narró cómo en la antigua Grecia surgió el eudemonismo, la cual fue referida como “una doctrina muy difundida que sostuvo que el fin del hombre es la felicidad, que es su propio bien y el bien supremo.” Cabe recalcar que para ellos, la felicidad era considerada un fin, es decir, la meta del ser humano; mas ahora, se utiliza el concepto de la felicidad como el camino por recorrer (p. 113). Veenhoven (2005), definió a la felicidad como “el grado en el cual un individuo evalúa la calidad global de su vida presente como un todo positivamente... cuánto le agrada la vida que él o ella lleva” (p. 7). Asimismo, dando un mayor significado a la respuesta ante esta gran incógnita, Fernández (2015) afirmó que la felicidad es “un estado interior potencial que está esperando ser activado” la cual está dentro de uno mismo y no afuera como para ir a buscarla; lo que sí debemos buscar son las vías, métodos, prácticas o actividades que nos conecten con esta felicidad intrínseca (p. 917). No obstante, antes de que los expertos modernos pudieran llegar a una respuesta concreta, fue en 1998 cuando el psicólogo Martin Seligman creó la psicología positiva, con el fin de “buscar proveer evidencia científica sobre el bienestar de las personas y de lo que significa

el óptimo funcionamiento de personas y grupos.” (p. 182, Fernández, 2015). Esta rama de la psicología fue influenciada por el movimiento humanista experiencial, junto con las teorías de Abraham Maslow y Carl Rogers, las cuales fueron expuestas en las décadas de 1950 y 1960, mencionando la importancia y necesidad del ser humano de desarrollar su potencia y llegar a la autorrealización.

Más adelante, y con mayores estudios al respecto, Seligman (2005), afirmó que “es importante desarrollar las fortalezas y virtudes para poseer una vida positiva” cuyas características son: amor e intimidad, autorregulación de la conducta, ayuda a otros (altruismo), bienestar subjetivo, conocimiento y comprensión de área de la vida, coraje, creatividad/originalidad, espiritualidad, gusto estético, individualidad, integridad/ética, luego, liderazgo, sabiduría, ser un buen ciudadano y trabajo satisfactorio (p. 18). Según Carvajal *et al.* (2013), la psicología positiva “se dedica a estudiar los procesos y el funcionamiento humano óptimo... es el estudio científico del funcionamiento psíquico óptimo; trata de entender las condiciones, procesos y mecanismos que llevan a aquellos estados que caracterizan una vida buena (p.2)”. Cabe resaltar que la Psicología Positiva no fue simplemente un movimiento o corriente que busca el bienestar personal como algo subjetivo, sino que se enfocó en aquello que trae bienestar mental en el individuo, atribuyendo factores importantes en esta rama de la psicología estudiada científicamente como cualidades y virtudes humanas (Poseck, 2006, citado por Carvajal *et al.*, 2013, p. 2).

En el Perú, el investigador de la felicidad en nuestro país, Jorge Yamamoto, habló acerca de la comparación entre la perspectiva de felicidad que tienen las personas en lo que conocemos como el primer mundo y la que tenemos nosotros los peruanos y latinoamericanos en general; y es que mientras más consiguen las personas del primer mundo, como en Europa y Estados Unidos, bienes materiales o estatus, más infelices se encuentran con los resultados, queriendo alcanzar cada vez más sin nunca sentirse satisfechos, siendo así el motivo de su felicidad una externa; los peruanos, en cambio, optan por la felicidad interna, es decir, aquella que pueden lograr por sus propios medios con esfuerzo y dedicación, teniendo como motivación a su familia, con la cual sienten el compromiso de brindar alegría, compañerismo y comodidad (Yamamoto, 2005, TEDxTukuy). Los resultados de su investigación se reflejaron en las encuestas; según un estudio de Worldwide Independent Network (WIN), hasta el 2018, el Perú fue el séptimo país “más feliz” del mundo. Lo cual indicó que al menos el 74% de los peruanos se

consideran dentro de la categoría “feliz” o “muy feliz”, un 23% se considera “ni feliz ni infeliz” y el 3% restante en la categoría de “infeliz” o “muy infeliz”. Sin embargo, dicho estudio también afirma que el nivel de felicidad en el mundo cayó en 4.9 puntos porcentuales en comparación a los realizados en el 2016, resaltando a países del primer mundo como Japón, Sudáfrica e Inglaterra, en los cuales el 17% de cada uno se consideran infelices. En su mayoría, estos últimos son los adultos entre 45 y 54 años, y otros con estudios en posgrado (Perú 21, 2019).

En cuanto a la felicidad organizacional, el psicólogo Ignacio Fernández, investigador y especialista sobre el tema, la definió como “la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable”. Asimismo, resaltó la diferencia entre felicidad organizacional y felicidad en el trabajo, siendo la primera la capacidad de la empresa para poder brindar herramientas estratégicas que permitan el buen desarrollo de su talento, el cual se reflejará en su desempeño y bienestar físico, emocional y mental, en cambio, la felicidad en el trabajo refiere a la percepción individual del colaborador en cuanto a su bienestar y salud dentro del contexto laboral, aunque, la felicidad en el trabajo es un indicador relevante para poder cumplir la felicidad organizacional; mientras la primera es responsabilidad del colaborador, la segunda viene siendo responsabilidad de la empresa. La felicidad en el trabajo es una consecuencia de la buena implementación de la gestión de la felicidad (Fernández, 2015, p. 1361).

El modelo de felicidad organizacional fue una propuesta del psicólogo Ignacio Fernández, el cual lo presentó como una colección de varios métodos y prácticas realizadas por empresas latinoamericanas para la gestión de la felicidad implementada (Anexo 8). El presente modelo cuenta con 3 focos o componentes, los cuales son imprescindibles para que una empresa pueda tener una visión correcta en su aplicación, las 6 dimensiones a la que uno puede apuntar y 3 palancas de gestión para movilizarlo a la organización, siendo los últimos sus resultados comprobados. Las dimensiones que se tratarán en el presente estudio son las consideradas por Fernández (2015) en su Modelo de Felicidad Organizacional, es necesario aclarar previamente que estas llegan a ser tratadas en relación a la concepción ética del ser

humano, es decir, de acuerdo a su convicción, coherencia y credibilidad, las cuales influirán en el desarrollo de las siguientes dimensiones:

a.1).- Positividad, la cual requiere mantener una perspectiva positiva, esta es esencial en la vida y fundamental para el bienestar de las personas, mientras mayor cantidad de emociones positivas por sobre las negativas se tengan durante el día, mayor es el bienestar de la persona. Villegas (2017), en el diario RPP mencionó que el pensamiento positivo no es sencillo de lograr, requiere de mucho optimismo y sobretodo, persistencia para poder encontrar lo bueno en las situaciones adversas. Las emociones y pensamiento positivos se pueden transmitir, es más fácil para una persona poder sentirse alegre si es que los demás en su entorno también lo están y comparten esta actitud positiva, generando así una mejor perspectiva en cuanto a sus actividades diarias y a cómo pueden mantenerse motivados para cumplirlas. Aquellos que logran mantener pensamientos positivos presentan mayores oportunidades de solucionar sus problemas y generar cambios, para esto es muy importante que las empresas fomenten la positividad creando ambientes saludables, con mayor tolerancia ante las dificultades, emocionalmente armónicos, sin grados altos de discordia, conflicto, toxicidad y con el foco en mantener el piso mínimo de tres actitudes positivas por cada actitud negativa (Fernández, p. 1506). Si bien un estudio de Harvard indicó que la felicidad y las emociones positivas están medianamente basada en nuestros genes, también señaló que una persona puede incrementarla debido a que el 40% de nuestra felicidad se basa en las decisiones que tomemos (Solam, 2019).

a.2).- Sentido; Ulrich (2010) afirmó que las organizaciones influyen en el sentido duradero de la vida que uno como individuo se plantea; las empresas en las que laboramos llegan a ser una extensión de nosotros, por lo que estas influyen en las decisiones que tomamos para beneficio nuestro. Es muy importante para el ser humano darle sentido a su vida y a la razón de su existencia; el conocer lo que queremos hacer y cómo lo haremos, quiénes somos y aceptarnos como tal, es importante debido a que influye en nuestra motivación personal, por lo que, ante las dificultades, buscamos soluciones acorde a estas. Las organizaciones son responsables de informar correctamente a sus colaboradores el sentido de la empresa, y esta debe contribuir en un ámbito personal en estos, también deben demostrar la importancia del trabajo que realizan y el por qué se realizan las cosas. Y, a la par, el sentido personal de los colaboradores debe ir acorde con el propósito de la empresa, de modo que puedan construir un solo sentido social o trascendente (Fernández, p. 1506).

a.3).- Relaciones confiables, las buenas relaciones permiten que una persona se sienta tranquila, alegre y motivada, una relación tóxica aflige a las personas, trayendo mal estar emocional y, hasta en algunas oportunidades, mental. En las empresas se deben mantener relaciones confiables que permitan que los colaboradores puedan desenvolverse sin inconvenientes con su entorno laboral, los problemas deben solucionarse de inmediato y mantener un ambiente agradable. Fernández (2015), afirmó respecto a las relaciones confiables que estas “son aquellas que nacen de mi convicción de ser un legítimo otro igual a los otros (más allá de las diferencias accidentales) y que se revelan en el respeto, el genuino interés por los demás, el diálogo y la horizontalidad relacional”. La empresa tiene la responsabilidad de generar la buena comunicación entre los pares y el trabajo en equipo, así se evitan malos entendidos que pueden ocurrir entre estos.

a.4).- Desarrollo profesional y personal; Fernández (2015), también afirmó que las personas felices se preocupan por el desarrollo de la organización y también de su desarrollo profesional, llevando ambos de la mano. La empresa tiene la responsabilidad de generar estrategias y prácticas que faciliten el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores, estos pueden ser a través de capacitaciones y la implementación de gestión del talento humano por competencias.

a.5).- Engagement; Allen (2014) definió al engagement como el compromiso emocional que un colaborador siente hacia su empresa y las acciones que toma para asegurar el éxito de este. Una persona que está emocionalmente arraigada a su organización y a las funciones que realiza es porque se siente satisfecho con ellas, no solo cumple con las tareas designadas sino que busca hacerlo bien y dar lo mejor de sí mismo. Las empresas tienen la responsabilidad de crear una cultura organizacional estable que permita que los colaboradores tengan un vínculo emocional con esta. También es necesario fomentar la participación, inclusión y consideración afectiva permanente. (Fernández, p. 1520).

a.6).- Logro y reconocimiento; en un estudio realizado por Greenberg y Arakawa (2013), estos señalaron que los líderes que más reconocen y motivan a sus colaboradores obtienen un 42% de mayor productividad en comparación a aquellos líderes que no lo hacen. Un colaborador que recibe el reconocimiento por sus logros es feliz y satisfecho; siempre es gratificante el saber que su desempeño dentro de la empresa está brindando los resultados esperados, e incluso lo motivan a que continúe realizando un buen trabajo, manteniendo así

las prácticas que le permiten ser mejor cada día. Es responsabilidad de las empresas desarrollar prácticas y políticas de reconocimiento a sus colaboradores por los objetivos alcanzados, estas pueden ser mediante celebraciones públicas y generar ritos organizacionales permanentes de reconocimiento y promoción del orgullo personal, grupal y organizacional (Fernández, p. 1506).

El autor también mencionó tres palancas de gestión muy importantes que se deben abarcar cuidadosamente durante la aplicación de dicho modelo, a fin de que las empresas puedan llevar a cabo la gestión de la felicidad (p.1534), estas son:

Liderazgo firme y cercano; cuando la alta dirección o jefatura asume un liderazgo exigente en las tareas y se preocupa por las personas, la implementación de la gestión de la felicidad es eficaz y verdadera. Las relaciones interpersonales con el jefe inmediato son de las más importantes dentro de las organizaciones, por lo que ellos deben mostrarse de una forma en la que sus trabajadores puedan confiar en ellos. En cuanto a su preocupación, esta debe ser real, con el propósito de velar por el bienestar emocional de cada uno de ellos.

Gestión participativa; todo el trabajo no puede ser solo de los jefes, por lo que se requiere de la participación activa, dedicación y tiempo de todos los colaboradores. Los comités, reuniones o círculos de calidad facilitan la comunicación e inclusión de todas las personas involucradas en la mejora continua de los procesos, diseño de nuevas políticas organizacionales y el logro de resultados.

Gerencia de Felicidad; involucra a las personas encargadas de la gestión del personal dentro de las empresas, ya sean estas las oficinas de RR.HH. o GTH, las cuales tienen la función de rediseñar y ejecutar estrategias y procesos de personas, influenciados por la gestión de la felicidad. Dichos procesos o proyectos pueden ser la selección del personal, el programa de compensaciones, capacitación, desempeño, clima, cultura, entre otros.

B.- Independiente

b).- Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, al igual que la felicidad, es un tema tratado recientemente en las empresas, sin embargo existen mayores estudios sobre este, incluso algunas diferencias en cuanto a lo que puede significar para cada investigador del compromiso. Los especialistas del tema, Allen y Meyer (1990), lo definieron como “el

sentimiento de obligación por permanecer con la empresa de parte del colaborador” (p. 6), resaltando aquí componentes muy importantes del compromiso organizacional que se trataron en la presente investigación.

Johnson y Johnson (2007) definieron al compromiso como “el grado en el cual los colaboradores están satisfechos con su trabajo, se sienten valorados y experimentan colaboración y confianza. Los colaboradores comprometidos permanecerán con la organización por más tiempo y estarán constantemente encontrando maneras más inteligentes y efectivas de añadir valor a la organización. Los resultados finales son un alto desempeño en donde las personas están creciendo y la productividad es incrementada y estable” (Citado por Catteeuw et al., p. 152), siendo este el concepto más utilizado por las empresas, en las cuales involucran el deseo de permanencia y continuidad. Por otro lado, la Universidad de York (2008) refirió al compromiso como “la combinación de entrega a la organización y sus valores más la voluntad de ayudar a los compañeros... El compromiso organizacional va más allá de la satisfacción laboral y no es simplemente motivación.”, por lo que el compromiso no es un estado emocional temporal, sino que hablamos de un sentimiento permanente dentro del colaborador que se forma con el tiempo. Barclays (2008), una empresa financiera muy conocida en Londres, sugirió que podemos reconocer el compromiso de los colaboradores con tan solo una pregunta, “¿recomendarías esta empresa?”, del mismo modo, percibió al compromiso organizacional como “la extensión en la cual un colaborador se siente entrelazado con la organización en la que él o ella trabaja, cree en sus objetivos y apoya sus valores.” Hurtado (2017) en su investigación hizo referencia a que el compromiso organizacional es un tema de suma importancia en todas las empresas, ya que genera la identificación de valores, metas y objetivos del personal con la organización, y como consecuencia se logra que el índice de rotación en las organizaciones sea bajo, creando una fuerte identificación con la empresa y sus funciones y no solo por obligación, sino porque se sienten satisfechos y apasionados con su trabajo.

Referente a las dimensiones de esta variable, Meyer y Allen (1990), al concluir su primera investigación de las dimensiones del compromiso organizacional, definieron solo dos de estas; la primera dimensión fue llamada compromiso afectivo y la segunda dimensión como compromiso de continuidad, más adelante, bajo previos estudios, pudieron añadir una tercera dimensión, llamada compromiso normativo.

b.1).- Compromiso afectivo, refiere a los sentimientos positivos de identificación con la empresa, en donde el colaborador siente apego y participación con sus labores y la organización que lo respalda. Involucra en esta parte el lazo afectivo que se puede generar aquí entre el colaborador y la organización y el deseo de permanencia que tiene por continuar en ella.

b.2).- Compromiso de continuidad, corresponde a la medida en que los colaboradores se sienten comprometidos con su organización en virtud de los costos que consideran que están asociados con renunciar a ella, es decir, aquellas desventajas que pueden tener al retirarse de la empresa en algún momento.

b.3).- Compromiso normativo, se relaciona al sentimiento de obligación del colaborador por permanecer con la organización; debido a los logros o experiencias que ha tenido el colaborador dentro de la empresa se genera el compromiso de retribuir con sus labores.

1.4. Formulación del Problema

¿De qué manera el programa de felicidad organizacional mejorará el compromiso laboral de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo?

1.5. Justificación del Estudio

Como justificación de este trabajo, se pudo afirmar que la presente investigación nace bajo la necesidad de poder crear estrategias que nos permitan mejorar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo, debido a que existen factores externos y sobre todo internos que afectan a los trabajadores, y como consecuencia a su desempeño dentro de la empresa. Estos pueden ser insatisfacción, desmotivación, falta de sentido propio y bajos niveles de autorrealización. Asimismo, se pretendió que este trabajo sea útil para investigaciones posteriores que busquen mejorar el compromiso organizacional de las empresas, siendo imprescindible en nuestra actualidad.

1.6. Hipótesis.

La aplicación del programa de felicidad organizacional mejora el compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

1.7. Objetivos

1.7.1 General

Demostrar que el programa de felicidad organizacional mejorará el nivel de compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

1.7.2. Específicos

- Diagnosticar a través de un pre test el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.
- Diseñar el programa de felicidad organizacional para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.
- Aplicar el programa de felicidad para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.
- Evaluar a través de un pos test el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.
- Comparar el nivel de compromiso organizacional alcanzado por los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo, a través del pre test y pos test.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Experimental, pre-experimental.

Experimental: El investigador pretende determinar el posible efecto de una causa que se manipulará (Hernández, 2008).

Pre-experimental: Se analiza solo una variable, no hay la posibilidad de comparación de grupos, por ende, se aplica un tratamiento o estímulo en la modalidad pre test y pos test (Hernández, 2008).

| |
|-------------------------------------|
| GE: O ₁ X O ₂ |
|-------------------------------------|

Dónde:

GE: Grupo Experimental

O₁: Pre Test aplicado al grupo experimental

X: Programa de Felicidad Organizacional para mejorar el Compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

O₂: Post test aplicado al grupo experimental

2.2. Operacionalización de variables

V1: Felicidad organizacional.

V2: Compromiso organizacional.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables: Operacionalización de la variable 1.

| VARIBLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--------------------------------------|--|--|-----------------------------------|--|
| PROGRAMA DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL | La capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable (Fernández, 2015). | La felicidad organizacional involucra el deseo y disposición de la empresa a crear estrategias que le permitan al colaborador poder desarrollar su talento en un ambiente saludable, de modo que encontrar bienestar personal y laboral. | Positividad | Eliminar los pensamientos negativos |
| | | | | Compartir pensamientos positivos |
| | | | Sentido | Encontrar propósito en la vida |
| | | | | El sentido de nuestra organización |
| | | | Relaciones confiables | Desarrollar relaciones saludables pt 1 |
| | | | | Desarrollar relaciones saludables pt 2 |
| | | | Desarrollo profesional y personal | Crecimiento y desarrollo personal |
| | | | | Desarrollar competencias laborales |
| | | | Engagement | Conocer los valores organizacionales |
| | | | | Conocer la importancia de mis labores |
| Logro y reconocimiento | Establecer metas personales | | | |
| | Reconocer los logros dentro de la organización | | | |

Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables: Operacionalización de la variable 2.

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA | |
|----------------------------------|---|--|--------------------|--|-------------------|---------------|----------------|
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | El compromiso organizacional refiere al sentimiento de obligación por permanecer con la empresa de parte del colaborador (Allen y Meyer, 1990). | El compromiso organizacional es aquel vínculo de permanencia que siente el colaborador respecto a la organización en la que trabaja, de modo que desea mejorar constantemente su desempeño y ser leal a sus labores. | Afectivo | Apego o lazo afectivo entre colaborador y organización. | 1, 4, 6 | Ordinal | |
| | | | | Deseo de permanencia del colaborador en la organización. | 2, 3, 5 | | |
| | | | Continuidad | Necesidad de permanencia relacionada a los costos que involucrarían abandonar su puesto en la organización. | | | |
| | | | | | | | 7,8,9,10,11,12 |
| | | | | | | | |
| | | | Normativo | Sentimiento de obligación del colaborador por permanecer debido a los logros o experiencias obtenidos dentro de la organización. | 13,14,15,16,17,18 | | |

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

46 colaboradores de la Clínica ONCORAD en el período Abril – Julio del 2019.

2.3.2. Muestra

13 colaboradores de la Clínica ONCORAD en el período Abril – Julio del 2019.

2.3.3. Muestreo

Muestreo no probabilístico por conveniencia

2.3.4. Criterio de inclusión

Participarán del programa aquellos colaboradores que hayan ingresado a planillas en los últimos 3 meses hábiles.

2.3.5. Criterio de exclusión

No participarán del programa aquellos colaboradores que hayan ingresado a planillas en los últimos 3 meses hábiles.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Técnica de encuesta, la cual “persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre un determinado problema.” (Abanto, 2013; p.13).

2.4.2. Instrumentos de recolección

Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer adaptado por Alejandro Figueroa de la Peña en el año 2016.

2.4.3. Validez

La validez puede definirse como “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández, 2014). En

cuanto a la validez original adaptada al idioma español del cuestionario de Allen y Meyer, se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0.05$). (Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia, 1998).

Por otro lado, la validez del cuestionario para este estudio se realizó por juicio de expertos, los cuales aprobaron su contenido para la aplicación del instrumento en la población presente.

2.4.4. Confiabilidad

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes; del mismo modo, el estudio realizado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) determinó la confiabilidad por el método de consistencia interna de: Alfa de Crombach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

Para la investigación presente se determinó la confiabilidad por consistencia interna a través del método de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso organizacional donde se observa que para el Test Global se registró una confiabilidad de .791 calificada en un nivel como Muy Buena (De Vellis, 1991) y para los factores; Afectivo de .710, Continuidad .714 y Normativo .735.

2.5. Procedimiento

Previo a la elaboración del programa, se conversó con el gerente y su segunda al mando respecto a las variables propuestas a tratar, por lo que se aplicó un cuestionario para evaluar su nivel de compromiso como prueba piloto, siendo positiva una posible ejecución del programa. Una vez iniciado el programa, se volvió a aplicar la prueba, con el consentimiento informado de cada uno de los colaboradores, quienes participaron fielmente a las sesiones del programa, involucrándose con las actividades e intercambio de ideas. Finalizado el programa, se volvió a aplicar el cuestionario, esto para conocer la efectividad del programa mediante la comparación de ambos resultados.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis estadístico de los datos se empleará la estadística descriptiva e inferencial, utilizando el software estadístico SPSS-25

- Estadística descriptiva: Frecuencias porcentuales ilustradas en figuras de barras, de modo que se puedan apreciar los resultados obtenidos en cada aplicación del instrumento, es decir, pre y post test, y su contraste.
- Estadística inferencial: Para realizar la contrastación de hipótesis del pre y post test se utilizará por la prueba no paramétrica de Wilcoxon, dado a que es se ha trabajado con una variable cualitativa, escala ordinal, siendo un test tipo Likert y una prueba paramétrica. Asimismo, se trabajó con un solo grupo, es decir, una sola muestra a la que se le aplicaron tanto el pre como el post test.

2.7. Aspectos éticos

Para esta investigación, se han tenido en cuenta el código de ética del Psicólogo en la práctica científica, el cual cuida la privacidad e integridad de aquellos que aceptan participar en proyectos de investigación psicológica. De igual forma, se ha seguido con los aspectos éticos de investigación señalados por Noreña *et al.* (2012, p270), los que son:

Consentimiento informado; los participantes de este estudio conocen los objetivos que busca cumplir y están de acuerdo este y su intereses coinciden.

Confidencialidad; la identidad de los participantes es protegida al igual que sus respuestas en los cuestionarios aplicados, asimismo, cada participación dentro del programa y su influencia en los resultados finales del estudio ha sido expresada de forma anónima.

Observación del participante; el trato con cada participante, el contexto y la perspectiva narrada de cada uno respecto a la problemática ha sido tratada objetivamente, a fin de mantener datos veraces en el estudio.

Originalidad; el trabajo presenta variables de investigación nuevas y atractivas para aquellos que gestionan el talento humano dentro de las organizaciones, también presenta alternativas innovadoras basadas en las teorías anteriormente descritas.

III. RESULTADOS

Objetivo N° 1: Diagnosticar a través de un pre test el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

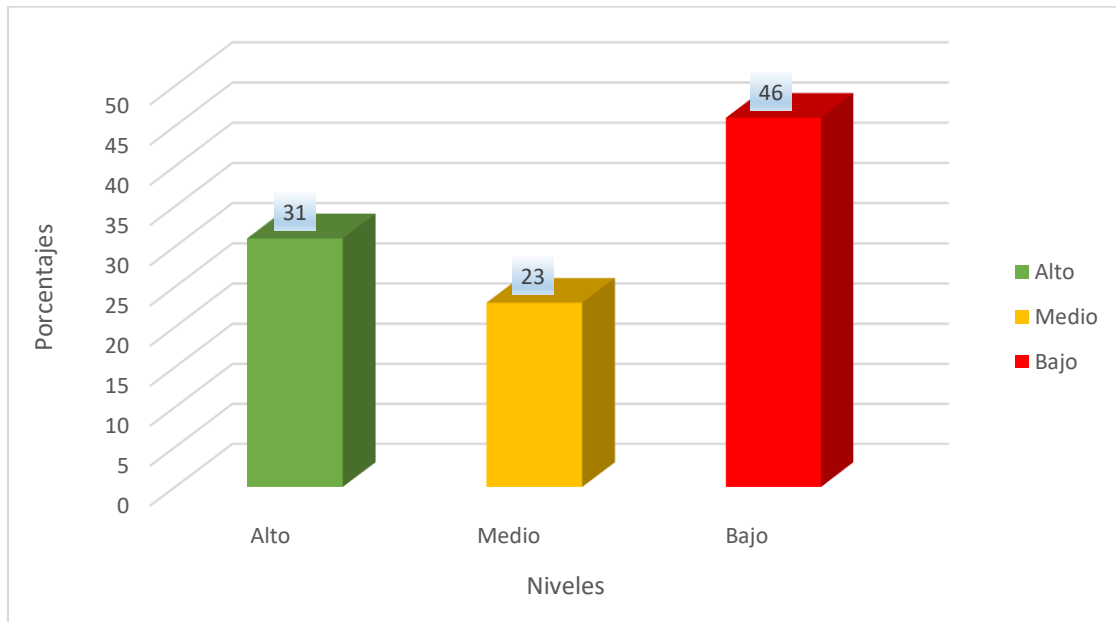


Figura 1. Resultados de la aplicación del Pre Test – Test Global.

Los colaboradores de la Clínica ONCORAD, en cuanto a la aplicación del pre test en *Test Global*, el 31% se encuentra en el indicador Alto, 23% en el indicador Medio y el 46% restante en el indicador Bajo.

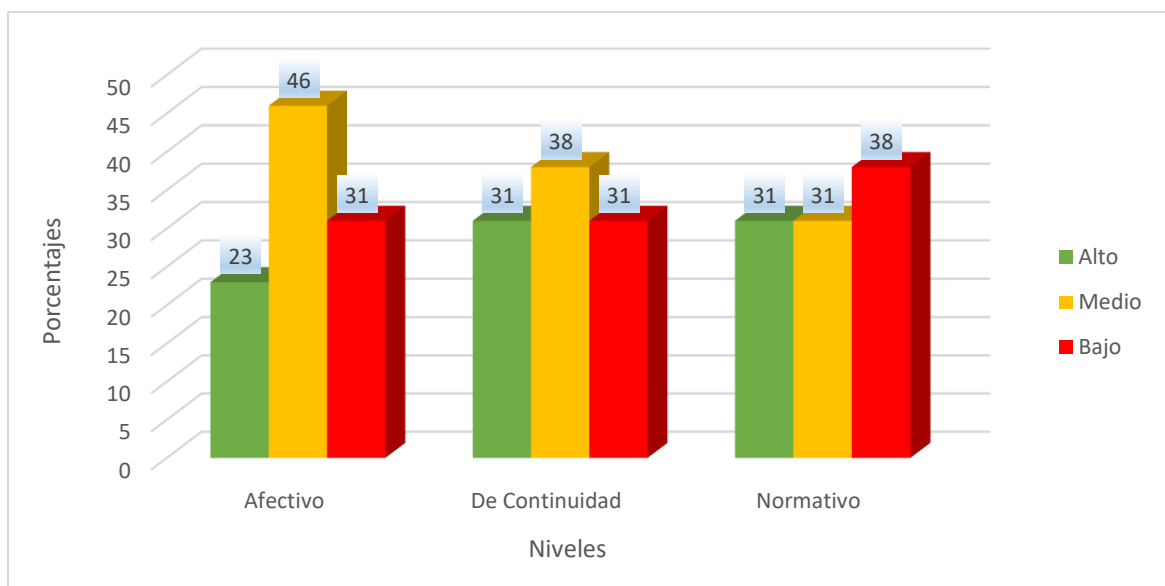


Figura 2. Resultados de la aplicación del Pre Test por dimensiones.

Los colaboradores de la Clínica ONCORAD, en cuanto a la aplicación del pre test en la dimensión *Afectivo*, el 23% se encuentra en el indicador Alto, 46% en el indicador Medio y el 31% restante en el indicador Bajo, en cuanto a la aplicación del pre test en la dimensión *De Continuidad*, el 31% se encuentra en el indicador Alto, 38% en el indicador Medio y el 31% restante en el indicador Bajo y en cuanto a la aplicación del pre test en la dimensión *Normativo* el 31% se encuentra en el indicador Alto, otro 31% en el indicador Medio y el 38% restante en el indicador Bajo.

Objetivo N° 2: Diseñar el programa de felicidad organizacional para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.
Cronograma.

Tabla 3. Actividades desarrolladas en cada sesión.

| N° S | Dimensión | Título de Sesión | Objetivo |
|------|-----------------------------------|--|--|
| 01 | Positividad | Eliminar pensamientos negativos | Introducir el programa mediante un cambio de perspectiva, la cual permitirá erradicar todo pesimismo en sus vidas, ya sea dentro de su vida personal o laboral. |
| 02 | | Compartir pensamientos positivos | Guiar a los colaboradores a crear y compartir pensamientos positivos dentro de la organización. |
| 03 | Sentido | Encontrar propósito en la vida | Guiar a los colaboradores a un proceso de autoconocimiento en el que se brinden herramientas para definir con claridad su propósito de vida. |
| 04 | | El sentido de nuestra organización | Relacionar el sentido de la organización con el sentido personal de cada uno de los colaboradores, a fin de que puedan identificarse con ello y tomarlo como suyo. |
| 05 | Relaciones Confiables | Desarrollar relaciones confiables pt.1 | Brindar a los colaboradores herramientas que les permita relaciones confiables dentro de la organización, a fin de evitar futuros conflictos. |
| 06 | | Desarrollar relaciones confiables pt.2 | Establecer métodos y herramientas que permitan a los colaboradores desarrollar relaciones saludables dentro del ámbito laboral. |
| 07 | Desarrollo Personal y Profesional | Crecimiento y desarrollo personal | Guiar a los colaboradores a la potencialización de sus virtudes, conocimientos y habilidades personales. |
| 08 | | Desarrollar competencias laborales | Guiar a los colaboradores a la potenciación de sus competencias laborales. |

| | | | |
|----|--------------------------|--|---|
| 09 | Engagement | Conocer los valores organizacionales | Instruir a los colaboradores a la importancia de los valores organizacionales y cómo su aplicación define la esencia de la empresa. |
| 10 | | Conocer la importancia de lo que hago | Guiar a los colaboradores a conocer la importancia de lo que hacen, para qué lo hacen y cómo sentirse bien con ello. |
| 11 | Logros y reconocimientos | Establecer metas personales | Bridar herramientas que les permita a los colaboradores establecerse logros personales. |
| 12 | | Reconocer los logros dentro de la organización | Fijar en los colaboradores una perspectiva diferente en la cual los logros organizacionales sean tomados como logros personales. |

Fuente: elaboración propia.

Objetivo N° 3: Aplicar el programa de felicidad para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

Este programa tuvo como propósito mejorar el compromiso organizacional en los colaboradores de la Clínica ONCORAD, por lo que se llevaron 12 sesiones, 2 por cada dimensión y aplicadas dos veces por semana, siendo ambos temas por dimensión divididas en el ámbito personal y en el organizacional.

Las fases del programa fueron las siguientes: a) Presentación y bienvenida, comunicando así también el objetivo de la sesión. b) Dinámica inicial, en la que se realizaba una dinámica como introducción al tema a tratar. c) Lluvia de ideas, donde se pedía a los participantes que comenten el concepto que tienen ya fijado sobre el tema a tratar. d) Exposición del tema, en donde se repartía material guía de apoyo referente al tema tratado. e) Ejercicio temático, donde se llevaba a la práctica ejercicios o situaciones referentes al tema tratado para un mejor aprendizaje. f) Conclusiones y despedida, haciendo énfasis en la parte más importante del tema y finalizando con un compartir. Siendo en la primera y última sesión también la aplicación del pre y pos test, si bien este era el orden principal, en algunas sesiones se procedió a cambiar algunas partes según era más conveniente al tema a tratar.

Objetivo N° 4: Evaluar a través de un pos test el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

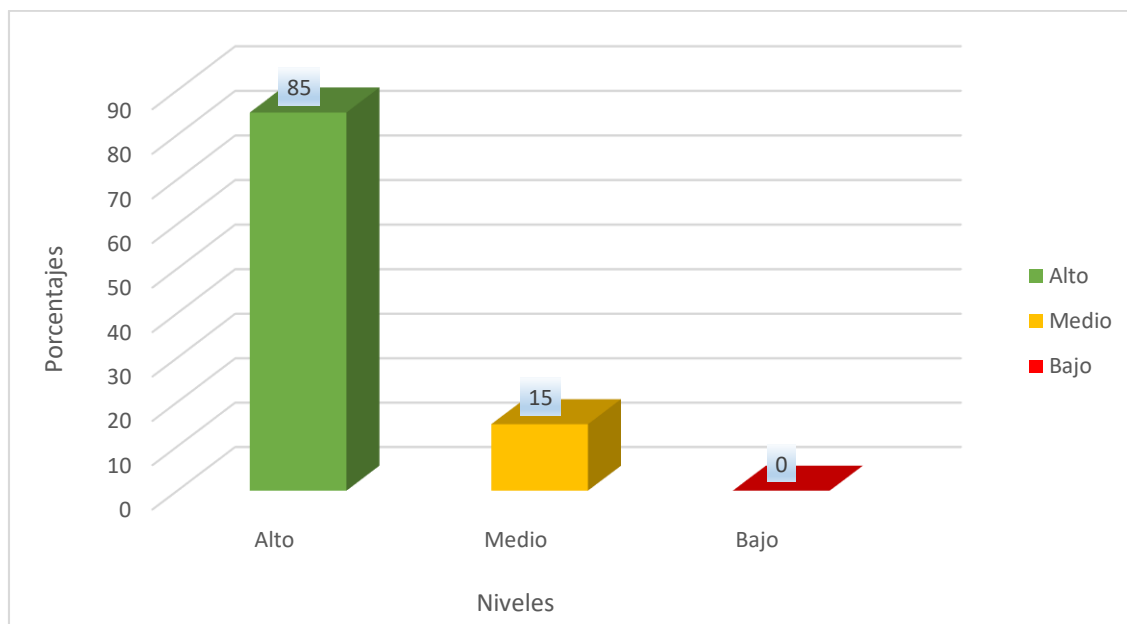


Figura 3. Resultados de la aplicación del Post Test – Test Global.

Los colaboradores de la Clínica ONCORAD, en cuanto a la aplicación del pos test en *Test Global*, el 85% se encuentra en el indicador Alto, 15% en el indicador Medio y el 0% restante en el indicador Bajo.

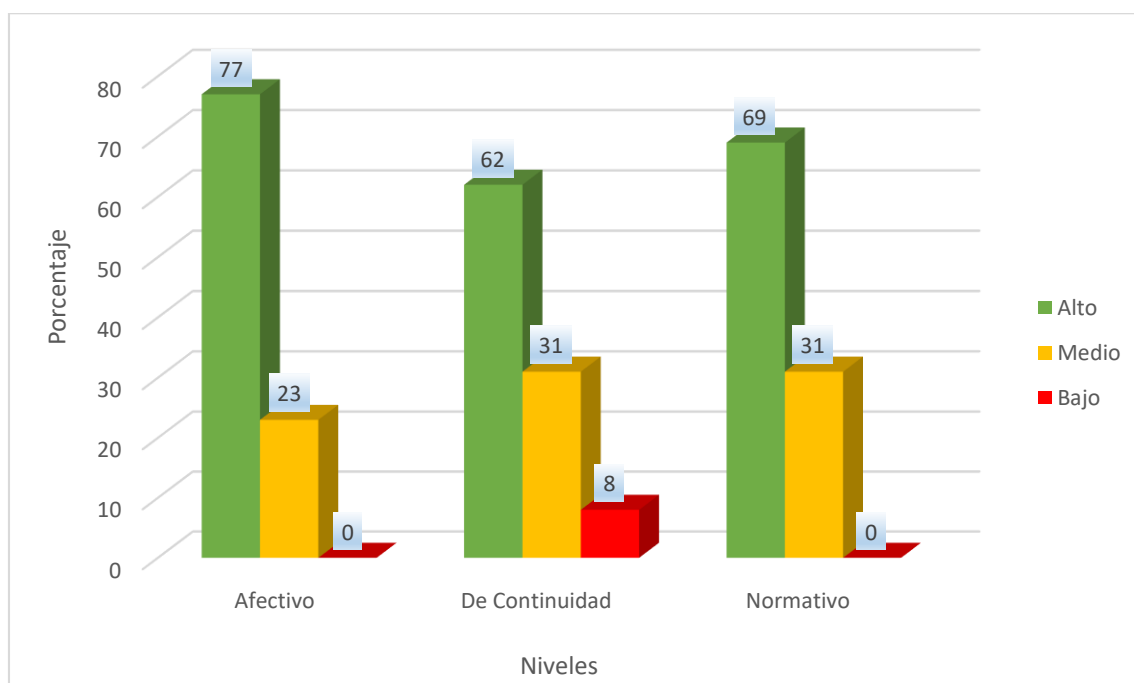


Figura 4. Resultados de la aplicación del Post Test por dimensiones

Los colaboradores de la Clínica ONCORAD, en cuanto a la aplicación del pos test en la dimensión *Afectivo*, el 77% se encuentra en el indicador Alto, 23% en el indicador Medio

y el 0% en el indicador Bajo, en cuanto a la aplicación del pos test en la dimensión *De Continuidad*, el 62% se encuentra en el indicador Alto, 31% en el indicador Medio y el 8% restante en el indicador Bajo y en cuanto a la aplicación del pre test en la dimensión *Normativo* el 69% se encuentra en el indicador Alto, otro 31% en el indicador Medio y el 0% restante en el indicador Bajo.

Objetivo N° 5: Comparar el nivel de compromiso organizacional alcanzado por los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo, a través del pre test y pos test.

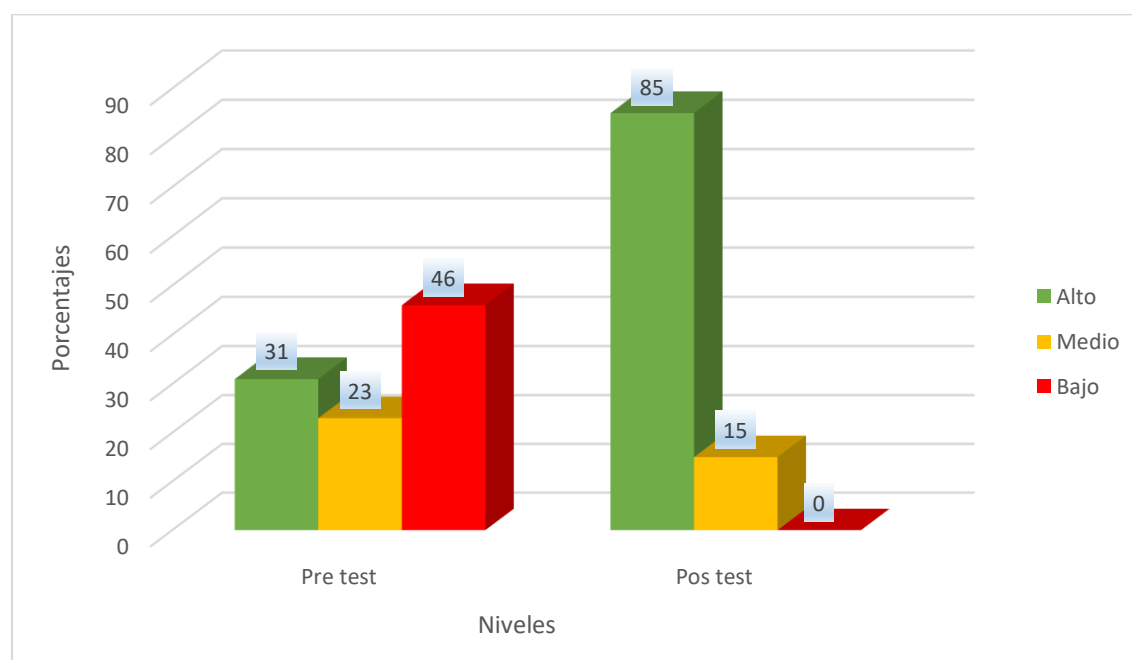


Figura 5. Resultados pre y pos test en Test Global.

Respecto al nivel general de Compromiso Organizacional o *Test Global*, se pudo observar por medio del pre test que al inicio del programa que de la cantidad total de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, solo el 31% de los colaboradores se encontraba en el indicador Alto, el 23% en el indicador Medio y el 46% restante en el indicador Bajo. De lo cual se pudo deducir que existía una problemática referente a la falta de compromiso organizacional, la cual era expresada en su poco conocimiento sobre la clínica, sus objetivos y valores, falta de afecto hacia su institución y el no sentir retribuirle a esta.

Fue en la aplicación del pos test en el que se apreció una mejora en el nivel de compromiso en general, siendo el 85% de los colaboradores clasificados en el indicador Alto, el 15% restante en el indicador Medio y 0% en el indicador Bajo. Esta se pudo reflejar en el

sentimiento de pertenencia de los colaboradores hacia la clínica, tomar sus objetivos y valores como suyos e identificarse con esta.

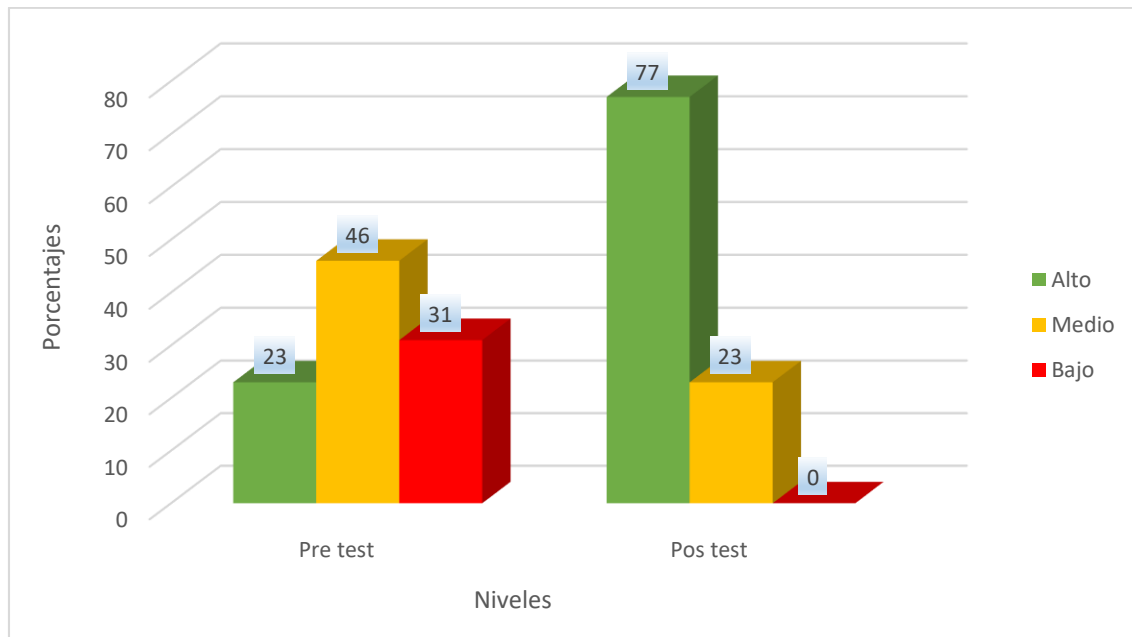


Figura 6. Resultados pre y pos test en Afectividad.

Respecto a la dimensión *Afectivo*, se pudo observar por medio del pre test que al inicio del programa, de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, solo el 23% de los colaboradores se encontraba en el indicador Alto, el 46% en el indicador Medio y el 31% restante en el indicador Bajo. En ese momento, se pudo detectar que los colaboradores no sentían ningún tipo de apego emocional hacia la organización y tampoco en las labores que realizaban, los que llegaban a ser monótonas.

Fue en la aplicación del pos test en el que se apreció una mejora en el nivel *Afectivo*, siendo el 77% de los colaboradores clasificados en el indicador Alto, el 23% restante en el indicador Medio y 0% en el indicador Bajo. Este se demostró tras incrementar el nivel emocional mediante el programa, el cual les permitió sentir mayor aprecio por sus labores, compañeros de trabajo y la razón de ser de la organización.

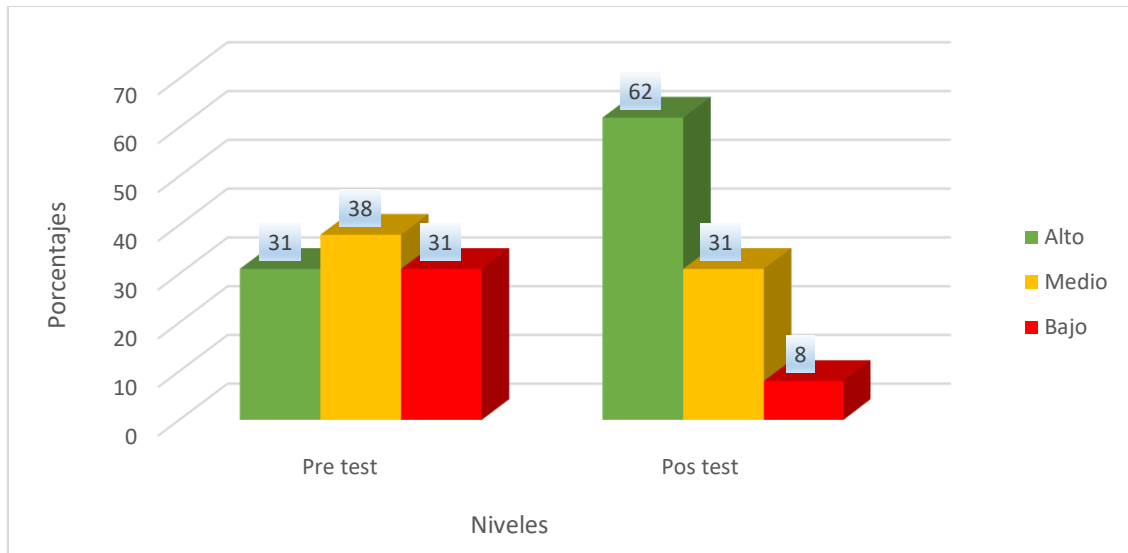


Figura 7. Resultados pre y pos test en De Continuidad.

Respecto a la dimensión *De Continuidad*, se puede observar por medio del pre test que al inicio del programa, de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, solo el 31% de los colaboradores se encontraba en el indicador Alto, el 38% en el indicador Medio y el 31% restante en el indicador Bajo. Los colaboradores sentían que si en algún momento se iban de la empresa, no perderían nada como consecuencia, e incluso, pensaban que si se les presentaba una mejor oportunidad laboral la tomarían sin dudar.

Fue en la aplicación del pos test en el que se apreció una mejora en el nivel *De Continuidad*, siendo el 62% de los colaboradores clasificados en el indicador Alto, el 31% en el indicador Medio y 8% restante en el indicador Bajo. Si bien el incremento no es fue significativo como el de las otras dos dimensiones, se pudo observar que se consideran medianas desventajas ante la posibilidad de renunciar a su puesto de trabajo.

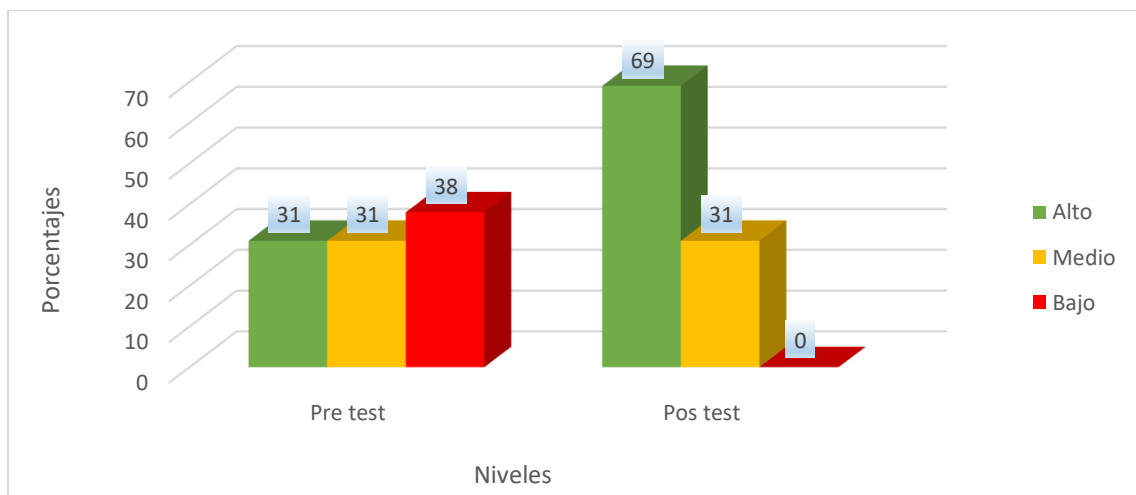


Figura 8. Resultados pre y pos test en Normativo.

Respecto a la dimensión *Normativo*, se puede observar por medio del pre test que al inicio del programa, de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, solo el 31% de los colaboradores se encontraba en el indicador Alto, otro 31% en el indicador Medio y el 38% restante en el indicador Bajo. Los colaboradores no sentían obligación por permanecer dentro de la organización, por lo que no retribuían lo suficiente a esta, ya sea por su nivel de desempeño, trabajo en equipo o representación de los valores organizacionales.

Fue en la aplicación del pos test en el que se apreció una mejora en el nivel *Normativo*, siendo el 69% de los colaboradores clasificados en el indicador Alto, el 31% restante en el indicador Medio y 0% en el indicador Bajo. La gran mayoría actualmente presentó un deseo de obligación a permanecer en el lugar donde se encuentran, ya sea por su trabajo apreciado o por las experiencias ganadas en esta, su sentir de retribución aumentó.

Tabla 4. Prueba de hipótesis.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

| | | Rangos | | |
|---------------------|------------------|-----------------|----------------|----------------|
| | | N | Rango promedio | Suma de rangos |
| POST TEST - PRETEST | Rangos negativos | 0 ^a | | |
| | Rangos positivos | 13 ^b | ,00 | ,00 |
| | Empates | 0 ^c | 7,00 | 91,00 |
| | Total | 13 | | |

a. POST_TEST < PRE_TEST

b. POST_TEST > PRE_TEST

c. POST_TEST = PRE_TEST

Tabla 5. Estadísticos de prueba^a

| Estadísticos de prueba ^a | |
|-------------------------------------|---------------------|
| POS TEST – PRE TEST | |
| Z | -3,189 ^b |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,001 |

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Planteamiento de hipótesis

H_0 : La aplicación del Programa de Felicidad Organizacional no mejora el nivel de Compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

H_1 : La aplicación del Programa de Felicidad Organizacional mejora el nivel de Compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Comparamos con el p_valor: Como el $p_valor = 0,001 < 0,05$ entonces se rechaza H_0 .

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,05 para rechazar H_0 . Por lo tanto, se puede afirmar que el Programa de Felicidad Organizacional fue efectivo.

IV. DISCUSIÓN

En la Figura 1, por medio de la aplicación del pre test del Cuestionario de Compromiso Organizacional se pudo observar el bajo nivel de esta variable, ubicando a la mayor parte de la muestra en el indicador Bajo con un 46%, esto debido a que, como mencionan los investigadores Allen y Meyer (1990), cuando no existe un lazo afectivo, sentimiento de pertenencia o lealtad hacia la organización, es difícil comprometerse con esta. En su trabajo, Gigaba (2015), afirma que el nivel de compromiso depende del nivel en el cual un individuo es tratado en la organización, por otro lado, Córdoba (2015) afirmó que depende de la estabilidad laboral, siendo los colaboradores en puestos a tiempo completo más comprometidos que los de tiempo parcial, a pesar de que factores como este no fueron considerados en esta investigación, no se puede coincidir con esta conclusión fácilmente al ser la muestra del presente trabajo en su gran mayoría personal a tiempo completo, sin embargo podemos estar de acuerdo ante la postura de que el compromiso depende de lo que puede recibir de la empresa en la que trabajo y de las experiencias dentro de esta.

La Figura 2 permitió comprender a mayor amplitud cuáles fueron las razones del bajo compromiso reflejado en los resultados del pre test; se pudo observar que en comparación a la dimensiones Afectivo, las dimensiones De Continuidad y Normativo son más bajas, esto indicó que la problemática existente se enfoca más en el hecho de que los colaboradores no encontraban motivos para permanecer o retribuir en la clínica, ya sea con su desempeño o con un sentimiento de identificación dentro de esta. Tomando en cuenta la pregunta formulada por Barclays (2008), la respuesta dada por la muestra sería un “no recomendaría esta empresa”.

Las Figuras 3 y 4 son un después de la aplicación del programa, en donde se pudo apreciar el aumento del nivel de compromiso organizacional, pasando la mayor parte de la muestra del indicador Bajo al indicador Alto con un 85%, demostrando así que con el programa se llegó a incrementar el nivel de compromiso organizacional, todo esto porque se reforzaron aquellos sentimientos de identificación, participación y obligación de colaborador de retribuir a la Clínica ONCORAD todo aquello que ha logrado hasta ahora. Este programa aplicado, el cual se enfocó en que la felicidad organizacional es una gran propuesta dentro de las empresas, se basó netamente del Modelo de Felicidad Organizacional de Ignacio Fernández, el cual pretendió aumentar el lazo afectivo con la

empresa y su pertenencia, de modo que esta nazca dentro de ellos y no esperar que venga de afuera, como muchos piensan. Respecto a esta postura, Paz y Espinoza (2017) pudieron afirmar también que la felicidad organizacional es un factor clave para mejorar la productividad de la empresa, beneficiando así a ambas partes. Todo esto también se pudo observar en la Figura 5, la cual comparó los niveles de compromiso a nivel Test Global por los resultados obtenidos.

En la Figura 6 se pudo observar que en cuanto a los resultados obtenidos de acuerdo a la dimensión Afectivo, esta fue la dimensión con mayor mejoría en los niveles de compromiso de los colaboradores; esto fue consecuencia de la aplicación del programa y su enfoque a los sentimientos, bienestar y en sí, a sentirse feliz con lo que hace (Fernández 2015). Se consideró que su aumento se debe a que para las organizaciones es más sencillo reforzar el área afectivo de sus colaboradores, creando relaciones confiables, un buen clima laboral, sentido organizacional y trabajo en equipo; cabe mencionar que cuando refiero a ser más sencillo es estimado a la relación de costos de toda clase, sin embargo cuando un gerente o persona de alta dirección pretende reforzar la afectividad en la empresa, esta requiere de mucho tiempo, paciencia y trabajo duro. En esta investigación, los colaboradores lograron reforzar el lazo afectivo con la Clínica ONCORAD al desarrollarse temas que les llevara a conocer la organización de cerca, involucrando la identificación con sus objetivos, su misión y su contexto. Además, también se pudo recibir esta reacción debido a que, como descubrieron López (2018) y Moraes (2015) respectivamente, el compromiso y la felicidad también dependen de características personales y sus propios valores, los cuales se reforzaron en el desarrollo del programa.

Por otra parte, en la Figura 7 respecto a la dimensión De Continuidad, este llegó solo a mejorar de un nivel Bajo a Medio debido a que en esta parte se puede involucrar bastante las escalas salariales, el refuerzo o valor extra que brinda la organización a los colaboradores para que nazca en ellos esa necesidad de continuar laborando en la empresa porque saben que es lo que más les conviene actualmente. Si bien el programa tenía por objetivo mejorar el compromiso organizacional, existen aspectos que no se llegaron a tratar por no ser accesibles a la autora, tales como cambios de procesos netamente administrativos, remuneraciones o cualquier función propia de la alta dirección, cabe resaltar que el autor del Modelo de Felicidad Organizacional (2015) considera esta parte clave para un resultado favorable, así como las palancas de gestión descritas en el mismo modelo. Sin embargo, el incremento al que se llegó fue debido a que los colaboradores

tienen un promedio sentimiento de compromiso asociado a las desventajas que les traería retirarse de la Clínica ONCORAD. Guarniz (2014), señaló que no necesariamente los colaboradores desarrollan un compromiso con la empresa en la que laboran, no obstante, no se puede tomar con mucha relevancia por el hecho de que su grupo de estudio y el de esta investigación son diferentes, siendo la muestra de este trabajo personal administrativo y médico en su mayoría a tiempo completo.

Por último, en la Figura 8 respecto a la dimensión de Normatividad, se observó que esta también mejoró, pasando la mayor parte de la muestra del indicador Bajo al Alto, debido a que el programa reforzó el sentimiento de obligación de los colaboradores de la Clínica ONCORAD hacia esta última, debido a que tienen un sentimiento de retribuir todo aquello que han aprendido hasta ahora y también lo que han podido lograr mediante su apoyo, esto se logró mediante los temas desarrollados relacionados a la potencialización de sus competencias, la celebración de los logros y la importancia de lo que hacen. Así como Ulrich (2010) afirmó, las organizaciones en las que nos desempeñamos llegan a ser una extensión de nosotros, por lo que el estar cómodos en ella, felices y llenos, nos permite disfrutar mejor de nosotros mismo y de lo que hacemos en esta, de nuestras expectativas y también de las dificultades, las cuales les ayuda a ser mejores como profesionales y organización.

V. CONCLUSIONES

1. Se diagnosticó a través del pre test el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo, dando un resultado Bajo en el Test Global, lo cual indicó un nivel decadente del compromiso dentro de la organización.
2. Se diseñó el programa de felicidad organizacional para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo. El programa fue elaborado en un período de cuatro meses y mantuvo como fundamento las teorías explicadas en la presente investigación.
3. Se aplicó el programa de felicidad para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo, este programa se dividió en 12 sesiones y seis temas principales que les permitió comprender más acerca de la felicidad y sobre todo aplicar las herramientas enseñadas en su vida laboral y también personal, a fin de aumentar el compromiso que tenían con la empresa.
4. Se evaluó a través de un pos test el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo. Los resultados indicaron una gran mejora en esta variable, siendo estos ubicados en el indicador Alto en Test Global.
5. Se comparó el nivel de compromiso organizacional alcanzado por los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo, a través del pre test y pos test. Se pudo observar que el programa cambió los niveles de compromiso de los colaboradores mediante el aumento del nivel de este, demostrando así la efectividad del programa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para la aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional es necesario recalcar que los datos son confidenciales, no se les pedirá nombre ni algún dato personal, a fin de mantener con veracidad las respuestas correspondientes.
2. Se recomienda a aquellas personas, ya sean investigadores o de la alta gerencia, que al momento de aplicación de un Programa de Felicidad Organizacional bajo el MFO creado por Fernández (2015), se tenga muy en cuenta todos los elementos que este conforma, de modo que los resultados sean favorables para todos los involucrados. Asimismo, como señaló el creador de este modelo, no se debe plantear una gestión de felicidad como tal, sino utilizar otros nombres para no generar expectativas dentro de los colaboradores, es por eso que en la aplicación de este programa se utilizó un nombre alternativo recomendado por el autor, siendo este el bienestar en el trabajo.
3. Nunca olvidar que se debe hacer énfasis al hecho de que la participación de los gerentes o jefes de área para un programa así es de suma importancia, puesto que ellos son aquellos que toman las decisiones en las organizaciones y deben estar siempre formando parte del equipo de trabajo; tanto la felicidad como el compromiso organizacional son herramientas o estrategias laborales que permiten a la empresa lograr sus objetivos, por lo que los líderes son aquellos que deben mostrar con el ejemplo las competencias o comportamientos que se espera del resto del personal. De igual forma, no se puede hablar de mejorar el contexto organizacional si es que los procesos administrativos no son los correctos o son los causantes de tantos problemas dentro de la empresa, por lo que se recomienda también que se intervengan en estos.
4. Se debe aplicar el post test bajo la misma modalidad en la que fue aplicada el pre test, a fin de no confundir a la muestra participante y que los datos permanezcan verídicos.
5. Al momento de comparar los resultados pre y post test, si bien las respuestas del cuestionario nos brindan los resultados, para su interpretación es necesaria tomar en cuenta aquellas mejoras que se hayan observado en el desarrollo del programa, a fin de enriquecer el propósito del mismo.

REFERENCIAS

- Alarcón (2009). Psicología de la Felicidad. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Abanto (2013). Diseño del Trabajo de Investigación. Trujillo: UCV.
- Barclays (2008). Definition. Inglaterra: Barclays Personal Page. Recuperado de: www.business.barclays.co.uk/BRC1/jsp/brcontrol?task=articleFWvi6&value=7220&target=blank&site=bbb#definition
- Catteuw (2007). Employee engagement: boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25 (p. 152).
- Córdoba (2015). Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT). Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.
- Fernández (2015). ¿Qué es la felicidad organizacional? Chile: Blog de Ignacio Fernández. Recuperado de: <http://ignaciofernandez.blogspot.com/>
- Gigaba (2015). The impact of leadership style on employee engagement in the platinum mining sector in South Africa. South Africa: University of Pretoria.
- Greenberg (2013). Profit from the Positive: Proven Leadership Strategies to Boost Productivity and Transform Your Business, with a foreword by Tom Rath. USA: McGraw-Hill.
- Guarniz (2014). Satisfacción Laboral, Compromiso Institucional y Desempeño Docente en Profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Gutierrez (2018). La Felicidad Organizacional es una Ventaja Competitiva. *Empresarial & Laboral*. Recuperado de: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/laboral/la-felicidad-organizacional-es-una-ventaja-competitiva/>

- Hempfling (2015). Happiness, Work Engagement, and Perception of Organizational Support of Student Affairs Professionals. Estados Unidos: The Patton College of Education of Ohio University.
- Hernández, S.R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- López (2018). Habilidades Gerenciales y Compromiso Organizacional en la empresa Turismo Cajatambo E.I.R.L. Cercado de Lima, 2018. Perú: Universidad César Vallejo.
- Mendoza (2018). Mendoza piensa la felicidad en las organizaciones. MDZ, Estar Mejor. Recuperado de: <https://www.mdzol.com/estarmejusto/Mendoza-piensa-la-felicidad-en-las-organizaciones-20181022-0128.html>.
- Millenials (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Diario Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Moraes (2015). Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact. Brazil: Universidade de Brasília.
- Paz y Espinoza (2017). Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los Centro de Atención al Cliente de la empresa América Móvil – Claro, Arequipa, 2016-2017. Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Perú 21 (2019). Perú es uno de los países más felices del mundo. Recuperado de: <https://peru21.pe/economia/peru-paises-felices-mundo-worldwide-independent-network-457541>
- Poseck (2006). Papeles del Psicólogo Vol. 27. España: Redalyc (p. 3)
- Redacción Gestión (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Diario Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>

Rojas (2017). La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E. Everardo Zapata Santillana – Trujillo 2017. Perú: Universidad César Vallejo.

Seligman (2005). La auténtica felicidad. Barcelona: Ediciones Vergara.

Solan (2019). The secret to happiness? Here's some advice from the longest-running study on happiness. Harvard Health Publishing. Harvard Medical School. Recuperado de: <https://www.health.harvard.edu/blog/the-secret-to-happiness-heres-some-advice-from-the-longest-running-study-on-happiness-2017100512543>

Ulrich (2010). The Why of Work: How Great Leaders Build Abundant Organizations That Win. USA: McGraw-Hill.

University of York (200). Employee Engagement. University of York Personal Page. Recuperado de: https://www.york.ac.uk/admin/hr/abouthr/strategy/employee_engagement.htm

Veenhoven (2005). Inequality of Happiness in Nations. Introduction to this special issue. Erasmus Univesiteit Rotterdamr: Journal og Happiness Studies.

Villegas (2014). La importancia de ser positivo. Diario RPP Noticias. Recuperado de: <https://vital.rpp.pe/expertos/la-importancia-de-ser-positivo-noticia-1043424>

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma del Programa de Felicidad Organizacional o Bienestar en el Trabajo.

Tabla 6. Cronograma

| N° Sesión | Dimensión | Título de Sesión | Fecha programada |
|------------------|-----------------------------------|--|-------------------------|
| 01 | Positividad | Eliminar pensamientos negativos | 13/06/2019 |
| 02 | | Compartir pensamientos positivos | 14/06/2019 |
| 03 | Sentido | Encontrar propósito en la vida | 20/06/2019 |
| 04 | | El sentido de nuestra organización | 21/06/2019 |
| 05 | Relaciones Confiables | Desarrollar relaciones confiables pt.1 | 27/06/2019 |
| 06 | | Desarrollar relaciones confiables pt.2 | 28/06/2018 |
| 07 | Desarrollo Personal y Profesional | Crecimiento y desarrollo personal | 03/07/2019 |
| 08 | | Desarrollar competencias laborales | 04/07/2019 |
| 09 | Engagement | Conocer los valores organizacionales | 05/07/2019 |
| 10 | | Conocer la importancia de lo que hago | 10/07/2019 |
| 11 | Logros y reconocimientos | Establecer logros personales | 11/07/2019 |
| 12 | | Reconocer los logros dentro de la organización | 12/07/2019 |

Anexo 2. Programa de Felicidad Organizacional o Bienestar en el Trabajo.

Tabla 7. SESIÓN 01: “Eliminar pensamientos negativos”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|--|---|---------------------------|---|------------------------|------------|
| Eliminar pensamientos negativos | Introducir el programa mediante un cambio de perspectiva, la cual permitirá erradicar todo pesimismo en sus vidas, ya sea dentro de su vida personal o laboral. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DINÁMICA DE ENTRADA | “Ellos son y les gusta” | No requiere | 15 minutos |
| | | PRE TEST | Cuestionario de Compromiso Organizacional Anexo 4 | Impresiones Incentivos | 15 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | ¿Qué conocemos sobre el pensamiento negativo? | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es el pensamiento negativo? - ¿Cuáles son sus causas? - ¿Qué consecuencias tiene en mi vida? - ¿Cómo puedo eliminar los pensamientos negativos? | Proyector Laptop | 15 minutos |
| | | EJERCICIO TEMÁTICO | “Los tres filtros” | Hojas bond Lápices | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Entrega de tríptico | Tríptico informativo | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 01: “Eliminar pensamientos negativos”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Dinámica de entrada

Se pedirá a los participantes que formen un círculo, de modo que todos puedan estar juntos. A continuación les dirá la siguiente indicación: “Cada uno va a presentar a su compañero o compañera que tiene a su lado derecho de esta manera: Él/ella es _____ (su nombre) y le gusta _____ (alguna actividad, comida, objeto, celebración que más crees que le gusta)”, resaltando que el compañero o compañera presentado (a) no puede decir nada sobre lo que mencionó el otro.

III. Pre test

Se repartirá hojas bond con el Cuestionario de Compromiso Organizacional impreso (ver anexo 1) a cada uno de los colaboradores participantes mientras se explica que deben responder todas las preguntas desde su perspectiva, resaltando que es personal y que marque sus respuestas según crean más conveniente.

IV. Lluvia de ideas

Se pedirá específicamente a seis colaboradores que comenten qué conocimientos tienen sobre el pensamiento negativo, sus causas y consecuencias.

V. Exposición del tema

Se compartirán los temas a tratar mientras se utilizan imágenes sobre el tema para complementar lo expuesto.

Se tratarán los siguientes temas:

a) ¿Qué es el pensamiento negativo?

Exforsys (2015), define el pensamiento negativo como una actitud mental de anticipación hacia los peores resultados posibles en situaciones, eventos y circunstancias.

b) ¿Cuáles son sus causas?

Exforsys (2015) indica los siguientes tres puntos como causas de los pensamientos negativos que pueden tener las personas:

- Primeros años de formación: La familia y la sociedad son grandes influyentes en cuanto a la formación de una persona. Sabemos que el contexto en el que uno se desenvuelve afecta positiva o negativamente a uno; si la persona crece en un entorno sano y con experiencias gratificantes, es más probable que tenga una perspectiva positiva más adelante en su vida, mientras que por otro lado, si una persona creció en un entorno en donde los problemas eran abordados desde un punto de vista negativo.
- Depresión e incidentes traumáticos en la vida: La depresión conlleva a que cualquier situación por la que una atravesase sea visto desde un punto de vista negativo, la persona siente que nada en su vida sale bien porque tiene esa perspectiva negativa en su vida y todo lo asocia con miseria y falta de sentido, hasta llegar a tener pensamientos de que nada bueno puede llegar a pasar.
- Patrones de pensamiento negativo: Algunos individuos a pesar de no haber sido directamente influenciados por un entorno negativo o haber sufrido episodios de depresión, llegan a desarrollar distorsiones cognitivas, las cuales pueden ser consciente o inconscientemente. Estos patrones se pueden observar en su

pesimismo antes proyectos o actividades que aún no se han realizado, sin embargo que piensa que fracasarán.

El psicólogo ocupacional, Kyle Davies (2014), identifica también tres causas que pueden generar el pensamiento negativo:

1. Hábito: Algunas personas creen que mientras más pensemos en cierta actividad o situación futura tenemos, seremos más cuidadoso en todo, lo cual puede ser cierto. No obstante, hay individuos que tienen el hábito del sobre pensamiento, refiriendo a cómo el mantener una idea en la cabeza dando vueltas y vueltas puede provocar que sobre analicemos o evaluemos situaciones negativas que en nuestra mente damos por hecho que van a suceder.
2. La presencia de emociones: Los seres humanos somos seres emocionales, es lo que nos diferencia del resto de la naturaleza y lo que nos permite una comunicación más íntima entre nosotros. Cuando la emoción está presente dentro del cuerpo y el cerebro, los centros de pensamiento del cerebro se vuelven más activos, por lo que al tener pensamientos negativos, activamos nuestras emociones. Hacer algo con la emoción y tomar alguna acción es significativamente mejor que tratar de manipular tu pensamiento.
3. Energía del pensamiento: Los pioneros de la psicología Carl Jung y Rupert Sheldrake hablan sobre los campos mórficos, en el que básicamente, tomando en cuenta la temática presente, los pensamientos llegan a nuestro cerebro como si aterrizaran inesperadamente, no es algo que podamos controlar, simplemente llegan ahí y si no lo manejamos pueden llegar a ser parte de nosotros. Esto se puede dar por medio de conciencia masiva, en el cual nos vemos muy influenciados por el ambiente a nuestro alrededor y su forma de pensar o vivir.

c) ¿Qué consecuencias tiene en mi vida?

Diaz (2018) indica consecuencias tales como:

- Tristeza: Se pueden extender a ira, frustración, irritabilidad, ansiedad y hasta depresión.
- Efectos físicos: El cuerpo puede bajar sus defensas debido a la energía negativa absorbida, también podemos llegar a no cuidar de nosotros mismos y de nuestras necesidades. En algunas personas, un estado extremo de negatividad puede causar desórdenes alimenticios, desde la completa falta de apetito hasta comer en exceso.
- Bloquear un estado de bienestar: La Ley de Murphy explica que “si algo malo puede pasar, pasará”, lo cual es básicamente atraer lo que sentimos. Cuando tenemos pensamientos negativos, atraemos situaciones o emociones negativas.
- Influidos negativamente en los demás: Las personas a nuestro alrededor perciben nuestra negatividad y también pueden afectarles, además de generar tensión entre ambas partes y la pérdida de la comunicación asertiva.
- Perdemos tiempo valioso: Al tener pensamientos negativos perdemos tiempo, en vez de hacer lo que tenemos que hacer, solo nos detenemos a analizar un montón de posibilidades que en su mayoría son erradas.

d) ¿Cómo puedo eliminar los pensamientos negativos?

Lyubomirsky (2008) hace mención a una herramienta llamada Gimnasio de la felicidad, la cual cuenta con dos focos, uno para traer positividad en nuestra vida y otra para suprimir los pensamientos negativos.

En cuanto al primer foco, podemos realizar entre doce actividades que ayudan a que las personas mantengan un estado de felicidad más permanente, entre las cuales tenemos:

1. Expresar gratitud.
2. Cultivar el optimismo.
3. Evitar pensar demasiado y suprimir la comparación social.
4. Practicar la amabilidad.
5. Cuidar las relaciones sociales.
6. Desarrollar estrategias para afrontar dificultades actuales, estrés o heridas del pasado.
7. Aprender a perdonar.
8. Vivir en el presente, en el aquí y ahora. Fluir.
9. Saborear las alegrías de la vida. Disfrutar.
10. Fijar objetivos alcanzables y comprometerte intensamente a alcanzarlos.
11. Practicar la espiritualidad y la meditación.
12. Ocuparte de tu cuerpo mediante el ejercicio y la alimentación consciente.

El autor recomienda que a pesar de ser actividades muy buenas, lo mejor es realizar las que mejor se acomoden a nuestras preferencias y estilos de vida, además de que no todas se pueden realizar en un solo día. Estos hábitos permiten fortalecer el área afectiva y nuestra capacidad de resiliencia.

Por otro lado, el foco en el que nos desharemos de nuestros pensamientos negativos es mediante diez actividades que podemos poner en práctica:

1. Darle batalla a los propios pensamientos negativos.
2. Evitar juicios, críticas y condenas.
3. Romper el hábito interno de rumiar.
4. Llegar a ser más abierto de mente.
5. Desenterrar las propias minas antipersonales de negatividad.
6. Evitar la negatividad gratuita.
7. Evaluar el consumo de medio de comunicación y dejar de ver noticias o programas tóxicos.
8. Encontrar sustitutos para los pelambres y el sarcasmo.
9. Encargarse de la gente negativa, alejándose de ella.
10. Resignificar mis interpretaciones y poner la atención en lo positivo cuando esté en ambientes negativos.

Cuando aplicamos ambos hábitos, estamos tratando autogestión emocional.

VI. Ejercicio temático

Se repartirá entre los colaboradores hojas bond y lápices, de modo que tendrán que escribir en ella tres pensamientos negativos que han tenido últimamente. Se presentarán las siguientes estrategias para poder analizar los pensamientos que han escrito:

- Filtro de evidencia: Se preguntará a los colaboradores si aquello que piensan es verdad y si cuentan con alguna evidencia que lo confirme. ¿Es totalmente cierto lo que estoy pensando? ¿Qué confirma lo que pienso? ¿O me estoy responsabilizando por algo que no debo?

- Filtro de gravedad: Se preguntará a los colaboradores si aquello que piensan es tan grave como parece y evaluar la magnitud de las consecuencias. ¿Qué pasaría si...? ¿Qué áreas de mi vida puede afectar? ¿Qué consecuencias trae a mi vida?

- Filtro de la utilidad: Se preguntará a los colaboradores si aquel pensamiento o pensamientos traen alguna utilidad en su vida. ¿Cómo me afecta pensar de esta

manera? ¿Me ayuda a solucionar los problemas o solo me perjudican? ¿Me hacen sentir bien?

Al finalizar se preguntará quién desea compartir su experiencia y cómo este filtro puede ayudarlo a eliminar los pensamientos negativos en su vida.

VII. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada como la importancia de eliminar los pensamientos negativos en nuestras vidas y cómo podemos deshacernos de ellos.

VIII. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias bibliográficas:

- Diaz (2018). Find Out More About The Effects Of Negative Thinking. Recuperado de: <https://www.the-benefits-of-positive-thinking.com/effects-of-negative-thinking.html>
- Davies (2014). What REALLY Causes Negative Thinking and What Can You Do About It? Recuperado de: <http://kyledavies.net/really-causes-negative-thinking-can-heres-answer/>
- Exforsys (2015). Negative Thinking. Recuperado de: <http://www.exforsys.com/career-center/negative-thinking/definition-of-negative-thinking.html>
- Lyubomirsky, Sonja (2008). La ciencia de la felicidad. Santiago: Urano.

ELIMINAR PENSAMIENTOS NEGATIVOS

¿Qué es el pensamiento negativo?

Exforsys (2015), define el pensamiento negativo como una actitud mental de anticipación hacia los peores resultados posibles en situaciones, eventos y circunstancias.



¿Cuáles son sus causas?

- Un entorno pesimista.
- Depresión e incidentes traumáticos en la vida.
- Patrones de pensamiento negativo.

El psicólogo ocupacional, Kyle Davies (2014), identifica también tres causas que pueden generar el pensamiento negativo:

- Darle vueltas al asunto y sobre pensarlo hasta observar cada punto negativo en este.
- Mezclar nuestras emociones con el asunto a tratar.
- A veces los pensamientos llegan a nuestro cerebro como si aterrizaran inesperadamente, no es algo que podamos controlar, simplemente llegan ahí y si no lo controlamos pueden llegar a ser parte de nosotros por medio de la conciencia masiva.

¿Qué consecuencias tiene en mi vida?

- Diaz (2018) indica consecuencias tales como:
- Tristeza, ira, frustración, irritabilidad, ansiedad y hasta depresión.
- Nuestras defensas bajan y podemos desarrollar desórdenes alimenticios.
- Bloqueamos un estado de bienestar.
- Influimos negativamente en los demás.
- Perdemos tiempo valioso.



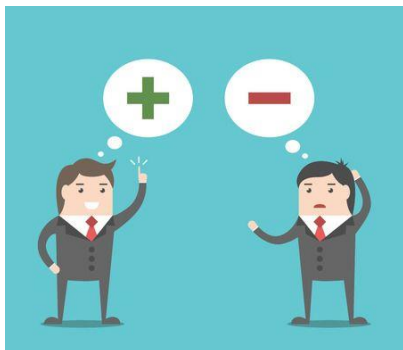
¿Cómo puedo eliminar los pensamientos negativos?

Lyubomirsky (2008) hace mención a una herramienta llamada Gimnasio de la felicidad, la cual cuenta con dos focos, uno para traer positividad en nuestra vida y otra para suprimir los pensamientos negativos.

En cuanto al primer foco, podemos realizar entre doce actividades que ayudan a que las personas mantengan un estado de felicidad más permanente, entre las cuales tenemos:

1. Expresar gratitud.
2. Cultivar el optimismo.
3. Evitar pensar demasiado y suprimir la comparación social.
4. Practicar la amabilidad.
5. Cuidar las relaciones sociales.
6. Desarrollar estrategias para afrontar dificultades actuales, estrés o heridas del pasado.
7. Aprender a perdonar.
8. Vivir en el presente, en el aquí y ahora. Fluir.
9. Saborear las alegrías de la vida. Disfrutar.
10. Fijar objetivos alcanzables y comprometerte intensamente a alcanzarlos.
11. Practicar la espiritualidad y la meditación.

12. Ocuparte de tu cuerpo mediante el ejercicio y la alimentación consciente.



El autor recomienda que a pesar de ser actividades muy buenas, lo mejor es realizar las que mejor se acomoden a nuestras preferencias y estilos de vida, además de que no todas se pueden realizar en un solo día. Estos hábitos permiten fortalecer el área afectiva y nuestra capacidad de resiliencia.

Por otro lado, el foco en el que nos desharemos de nuestros pensamientos negativos es mediante diez actividades que podemos poner en práctica:

1. Darle batalla a los propios pensamientos negativos.
2. Evitar juicios, críticas y condenas.
3. Romper el hábito interno de rumiar.
4. Llegar a ser más abierto de mente.

5. Desenterrar las propias minas antipersonales de negatividad.
6. Evitar la negatividad gratuita.
7. Evaluar el consumo de medio de comunicación y dejar de ver noticias o programas tóxicos.
8. Encontrar sustitutos para los pelambres y el sarcasmo.
9. Encargarse de la gente negativa, alejándome de ella.
10. Resignificar mis interpretaciones y poner la atención en lo positivo cuando esté en ambientes negativos.

Cuando aplicamos ambos hábitos, estamos tratando autogestión emocional.



¡Gracias por su participación!

PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Facilitadora: Camila Alexandra Aguirre Mauricio

Dirigida a: Colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

Tabla 8. SESIÓN 02: “Compartir pensamientos positivos”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|---|---|---------------------------|---|--------------------------------------|------------|
| Compartir pensamientos positivos | Guiar a los colaboradores a crear y compartir pensamientos positivos dentro de la organización. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DINÁMICA DE ENTRADA | “El mural de pensamiento positivos” | Post-its Lapiceros Fotografías | 20 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | ¿Qué conocemos sobre el pensamiento positivo? | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué son los pensamientos positivos? - ¿Cómo los llevo a cabo? - ¿Cómo puedo compartirlo con el resto de las personas? - ¿Cómo enfocarme en lo positivo antes circunstancias adversas? - Prácticas que fortalecen la positividad. | Proyector Laptop | 20 minutos |
| | | EJERCICIO TEMÁTICO | “Reuniones apreciativas” | Cartulina | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Entrega de tríptico | Trípticos | 10 minutos |
| DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos | | |

Desarrollo de la Sesión 02: “Compartir pensamientos positivos”.

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Dinámica de entrada

Se repartirán entre los colaboradores post-its de colores y lapiceros, de modo que se les pedirá que escriban en ellas pensamientos positivos sobre sí mismos, su equipo de trabajo, el ambiente en el que laboran, sus funciones diarias y se les pedirá que realicen un mural con ello.

III. Lluvia de ideas

Se pedirá específicamente a seis colaboradores que comenten qué conocimientos tienen sobre los pensamientos positivos, cómo se originan y cómo pueden compartirlo.

IV. Exposición del tema

Se compartirán los temas a tratar mientras se utilizan imágenes sobre el tema para complementar lo expuesto.

Se tratarán los siguientes temas:

a. ¿Qué son los pensamientos positivos?

El pensamiento positivo es una actitud mental en la que se esperan resultados buenos y favorables. En otras palabras, el pensamiento positivo es el proceso de crear pensamientos que crean y transforman la energía en realidad. Una mente positiva espera felicidad, salud y un final feliz en cualquier situación.

b. ¿Cómo los llevo a cabo?

Optimismo: la voluntad de hacer un esfuerzo y arriesgarse en lugar de asumir que sus esfuerzos no darán frutos.

Aceptación: reconocer que las cosas no siempre resultan como usted quiere, sino aprender de sus errores.

Resiliencia: recuperarse de la adversidad, la decepción y el fracaso en lugar de rendirse.

Gratitud: activamente, apreciando continuamente las cosas buenas de su vida (Blank, 2017).

Conciencia / atención plena: dedicar la mente a la conciencia consciente y mejorar la capacidad de enfoque.

Integridad: el rasgo de ser honorable, justo y directo, en lugar de engañoso y egoísta (Power of Positivity, n.d.).

c. ¿Cómo puedo compartirlo con el resto de las personas?

Mantén tus problemas para ti mismo. Si tienes algo que desahogarte, hazlo en casa.

Hazlo en tu propio tiempo. Es TU problema, no de la persona con la que estás interactuando. No necesitan estar al tanto de lo que está sucediendo en tu vida personal.

Dígase a sí mismo: "Mi trabajo es hacer que la vida sea placentera para los demás".

Estás en "su tiempo" ahora. Lo que otros necesitan de usted es una demostración de que usted está realmente interesado en ellos (no está preocupado por USTED). No hay una manera más rápida de hacerles saber esto que con una sonrisa.

d. ¿Cómo enfocarme en lo positivo ante circunstancias adversas?

1. Rodéate de personas positivas.

El viejo dicho "pájaros de una bandada de plumas juntos" se puede ver de dos maneras. O las personas que son similares se encuentran naturalmente entre sí, o las personas de un grupo se vuelven iguales con el tiempo.

Rodéate de personas positivas, si siempre estás con personas negativas que se quejan de todo, te convertirás en quejas y verás el mundo tan negativo como lo hacen. Podría pensar que puede ser positivo y cambiarlos, pero ese no será el caso. Intente conectarse con personas que les gusta su trabajo, tienen nuevas ideas y están interesadas en muchas otras cosas además del trabajo. Hará que todo tu punto de vista sea mejor. No siempre puede elegir a sus compañeros de trabajo, pero puede ser cauteloso acerca de cuánto tiempo pasa con ellos y en qué entorno. Si te quedas con un grupo negativo, ten cuidado de no participar en la negatividad. Tómese descansos y salga a caminar en lugar de sumergirse en el drama y los chismes negativos de las salas de descanso.

2. Llena tu mente con una entrada positiva.

De la misma manera en que las personas con quienes te encuentras te cambian para ser más como ellos, así es como alimentas tu mente.

Escuchar música positiva con auriculares. Escuche libros de audio edificantes en el disco hasta el trabajo. Lea libros que sean alentadores. Mire videos y escuche podcasts que son positivos o que lo ayudan a mejorar sus habilidades.

Si eres lo que comes es válido para tu cuerpo, tu mente es lo que lo alimentas.

3. Controla tu idioma.

No, no se trata de la policía lingüística, o tratar de jurar menos (aunque esta última es probablemente una buena idea). Se trata de ser consciente de las palabras que usas cuando hablas y piensas.

La hipótesis de Sapir-Whorf (que jugó un papel importante en la reciente película "Arrival") sugiere que la estructura del lenguaje afecta la visión del mundo de una persona y su forma de pensar. En la medida de lo posible, su lenguaje realmente limita o delimita la forma en que puede percibir el mundo.

Es una hipótesis, concedida, pero en un nivel más pequeño, el lenguaje que usa todos los días, tanto en pensamiento como en palabras habladas, tiene un efecto acumulativo sobre cómo piensa usted mismo, su trabajo y los que lo rodean.

Esto puede parecer un ejemplo tonto, pero podría ser la diferencia entre ver su día lleno de tareas o lleno de oportunidades. El primero es agotador y arduo, haciéndote sentir atrapado en una rutina diaria. Este último es emocionante con potencial.

Sé consciente de cómo eliges pensar y hablar en el trabajo. Encuentra una manera positiva de ver todo y todos.

4. No confíe en una fuente externa de positividad.

Lleva una actitud positiva contigo.

Piense en una actitud positiva como una herramienta de supervivencia: llévela con usted en todo momento para emergencias.

Si confía en una frase que repite una y otra vez cuando los tiempos son estresantes o si tiene algún otro truco para ayudar a resucitar y mantener una actitud positiva, asegúrese de encontrar un mecanismo que no dependa de otra persona o de una persona específica situación.

5. Decide tu reacción a problemas conocidos antes de tiempo.

Ya sea que se trate de clientes, compañeros de trabajo o proyectos regulares, hay algunas cosas en el trabajo con las que siempre va a tener miedo de tratar.

Sabes que te molestan. Decide de antemano que no lo harán.

Si un cliente siempre tiene que hacer cambios, espérelo. Elige mantener la calma al respecto, para que no te moleste. Trate de ver al cliente o compañero de trabajo que lo está volviendo loco de una manera diferente. Tal vez estén teniendo un mal momento en casa, o estén estresados.

6. Abrazar la risa.

La risa es buena para tu estado físico y, por supuesto, te ayuda a sentirte mucho mejor.

¿A quién no le gusta una buena risa?

El humor es especialmente bueno cuando las cosas van terriblemente mal. ¿Quién no ama al chico que, en medio de un proyecto de pesadilla, ofrece una ocurrencia que de repente hace que todo el desastre parezca divertidísimo? Ser ese chico Intenta encontrar el humor donde puedas.

Reírse con la gente es diferente a reírse de ellos. Nunca bromees sobre los demás para hacerte reír a sus expensas.

e. Prácticas que fortalecen la positividad organizacional.

Entre las prácticas de positividad organizacional tenemos las siguientes:

- Reuniones apreciativas.
- Entrevistas apreciativas con los trabajadores.
- Comité de Bienestar.
- "Indicador" de bienestar.
- Ritos de celebración.

V. Ejercicio temático

Se llevará en práctica una pequeña demostración de las reuniones apreciativas, el enunciado es el siguiente:

Este será un encuentro diferente a los habituales; hoy intentaremos dejar a un lado los problemas y nos concentraremos en nuestras características positivas como equipo de trabajo.

Para comenzar, haremos un check in emocional. ¿Cómo nos sentimos hoy?

Entregaré unas tarjetas circulares vacías y ustedes tienen que dibujar su estado de ánimo actual, luego lo pegaremos en la pizarra.

Ahora, necesito que cada uno de ustedes me cuente lo siguiente:

Como equipo, ¿qué hicieron bien en el período anterior? ¿En qué destacaron? ¿En qué son fuertes, efectivos y buenos?

¿Cuáles atributos creen que sean buenos preservar para esta nueva temporada? ¿Y para futuras cuáles serían buenas construir?

En un futuro, ¿qué quieren lograr como equipo?, ¿cómo se visualizan cuando logren eso?, ¿qué dirán sobre ustedes los directivos, los colaboradores, los clientes, sus familias, la competencia y la comunidad cuando alcancen ese futuro preferido?

¿Qué nuevo harán para alcanzar lo visualizado?

Veamos ahora cómo con estas nuevas ideas se resuelven los problemas principales detectados.

Para finalizar, voy a volver a darles tarjetas circulares para que dibujen su estado de ánimo actual, si es uno diferente que al del inicio de la sesión, considerado bueno o malo por usted, por favor hágalo, si es el mismo, también vuelva a dibujarlo.

VI. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada como la importancia de eliminar los pensamientos negativos en nuestras vidas y cómo podemos deshacernos de ellos.

VII. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias bibliográficas:

- Wormley (2017). 18 Simple Ways to Keep a Positive Attitude at Work. When It Work. Recuperado de: <https://wheniwork.com/blog/18-simple-ways-to-keep-a-positive-attitude-at-work/>

COMPARTIR PENSAMIENTOS POSITIVOS

¿Qué es el pensamiento positivo?

Es una actitud mental en la que se esperan resultados buenos y favorables. En otras palabras, el pensamiento positivo es el proceso de crear pensamientos que crean y transforman la energía en realidad. Una mente positiva espera felicidad, salud y un final feliz en cualquier situación.



¿Cómo los llevo a cabo?

Optimismo: la voluntad de hacer un esfuerzo y arriesgarse en lugar de asumir que sus esfuerzos no darán frutos.

Aceptación: reconocer que las cosas no siempre resultan como usted quiere, sino aprender de sus errores.

Resiliencia: recuperarse de la adversidad, la decepción y el fracaso en lugar de rendirse.

Gratitud: activamente, apreciando continuamente las cosas buenas de su vida.

Conciencia / atención plena: dedicar la mente a la conciencia consciente y mejorar la capacidad de enfoque.

¿Cómo puedo compartirlo con el resto de las personas?

- Si tienes un problema, mantenlo para las personas más cercanas.
- Hágalo en su propio tiempo.
- Ayude a los demás a sentirse bien.
- Demuestre un interés genuino en los demás.

¿Cómo enfocarme en lo positivo ante circunstancias adversas?

1. Rodéate de personas positivas.

Con quien te juntas te frota. Si siempre estás con personas negativas que se quejan de todo, te convertirás en quejas y verás el mundo tan negativo como lo hacen. Podría pensar que puede ser

positivo y cambiarlos, pero ese no será el caso. Intente conectarse con personas que les gusta su trabajo, tienen nuevas ideas y están interesadas en muchas otras cosas además del trabajo. Hará que todo tu punto de vista sea mejor. No siempre puede elegir a sus compañeros de trabajo, pero puede ser cauteloso acerca de cuánto tiempo pasa con ellos y en qué entorno. Si te quedas con un grupo negativo, ten cuidado de no participar en la negatividad. Tómese descansos y salga a caminar en lugar de sumergirse en el drama y los chismes negativos de las salas de descanso.



2. Llena tu mente con una entrada positiva.

De la misma manera en que las personas con quienes te encuentras te cambian para ser más como ellos, así es como alimentas tu mente. Escuchar música positiva con auriculares. Escuche libros de audio edificantes en el disco

hasta el trabajo. Lea libros que sean alentadores. Mire videos y escuche podcasts que son positivos o que lo ayudan a mejorar sus habilidades.

3. Controla tu idioma.

El lenguaje que usa todos los días, tanto en pensamiento como en palabras habladas, tiene un efecto acumulativo sobre cómo piensa usted mismo, su trabajo y los que lo rodean.

4. No confíe en una fuente externa de positividad.

Lleva una actitud positiva contigo.

Piense en una actitud positiva como una herramienta de supervivencia: llévela con usted en todo momento para emergencias. Si confía en una frase que repite una y otra vez cuando los tiempos son estresantes o si tiene algún otro truco para ayudar a resucitar y mantener una actitud positiva, asegúrese de encontrar un mecanismo que no dependa de otra persona o de una persona específica situación.

5. Decide tu reacción a problemas conocidos antes de tiempo.

Ya sea que se trate de clientes, compañeros de trabajo o proyectos regulares, hay algunas cosas en el

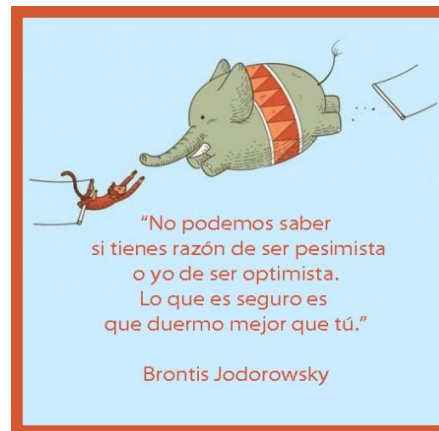
trabajo con las que siempre va a tener miedo de tratar.

Sabes que te molestan. Decide de antemano que no lo harán.

Si un cliente siempre tiene que hacer cambios, espérelo. Elige mantener la calma al respecto, para que no te moleste. Trate de ver al cliente o compañero de trabajo que lo está volviendo loco de una manera diferente. Tal vez estén teniendo un mal momento en casa, o estén estresados.

6. Abrazar la risa.

Intenta encontrar el humor donde puedas. Reírse con la gente es diferente a reírse de ellos. Nunca bromees sobre los demás para hacerte reír a sus expensas.



¡Gracias por su participación!

PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Facilitadora: Camila Alexandra Aguirre Mauricio

Dirigida a: Colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo

Tabla 9. SESIÓN 03: “Encontrar propósito y sentido en la vida”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|---------------------------------------|--|---------------------------|--|------------------------------|------------|
| Encontrar propósito en la vida | Guiar a los colaboradores a un proceso de autoconocimiento en el que se brinden herramientas para definir con claridad su propósito de vida. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DINÁMICA DE ENTRADA | “En búsqueda del tesoro” | Cartulina, plumones, tijeras | 15 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | ¿Qué entendemos por el propósito y sentido de la vida? | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | <ul style="list-style-type: none"> - Se tratarán los siguientes temas: - ¿Qué es un propósito o sentido de vida? - ¿Cómo planteo mi propósito o sentido en la vida? | Proyector Laptop | 15 minutos |
| | | EJERCICIO TEMÁTICO | “¿Quién soy?” | Hojas bond Lápices | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Entrega de tríptico | Folleto informativo | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 03: Encontrar propósito y sentido en la vida

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Dinámica de entrada

Se realiza una dinámica en la que los colaboradores tendrán que encontrar pequeñas piezas que formarán un rompecabezas en el que está una pregunta inscrita, el equipo que lo forme primero y responda la pregunta ganará el tesoro.

III. Lluvia de ideas

Se pedirá específicamente a seis colaboradores que comenten qué conocimientos tienen sobre el encontrar el propósito de la vida.

IV. Exposición del tema

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y compartirá los temas a tratar mientras utiliza imágenes sobre el tema para complementar lo expuesto.

Se tratarán los siguientes temas:

a. ¿Qué es un propósito o sentido de vida?

La Real Academia Española define la palabra “propósito” como ánimo o intención de hacer o de no hacer algo, un objetivo que se pretende conseguir. También implica los compromisos de nivel personal que hacemos para lograrlos.

Aguayo (2017), define el propósito de vida como “una declaración personal que cuando se cumple nos lleva a estado de máximo bienestar. Ese estado de máximo bienestar que se cumple con el propósito tiene un nombre distinto para cada uno. Hay quien le llama felicidad, bienestar, completión o satisfacción”.

El portal Crear Salud (2018) establece las diferencias entre propósito de vida y sentido de vida.

- Propósito de vida: son metas claras y objetivos que se pueden medir o comprobar. Por ejemplo, llegar a ser abogado es un propósito de vida que se puede alcanzar. La persona que tenga este propósito deberá estudiar Derecho en una universidad y luego ejercer la abogacía.

- Sentido de vida: es una percepción subjetiva sobre la importancia que una persona le da a lo que hace. Por ejemplo, si un abogado encuentra aburrida la profesión a la que ha dedicado muchos años, su vida perderá sentido en el ámbito profesional.

El sentido es aquello que nos da una dirección para orientar nuestra acción en el mundo aun cuando se acerquen adversidades, es lo que nos lleva devuelta a nuestros objetivos, lo que nos sostiene y da coherencia a nuestra vida (Drault, 2016).

b. ¿Por qué es importante plantear un propósito o sentido en mi vida?

Postigo (2015) señala la importancia de establecer un sentido en nuestras vidas:

1. Nos *orienta*, nos ayuda a forjar un camino, ya sean nuestros valores, creencias, habilidades o el conjunto de estos, nos lleva a forjar una senda por recorrer.

2. Nos da *bienestar*, podemos sentir plenitud cumpliendo con aquello que nos retribuye con paz interior.
3. Nos *motiva*, cada vez que sintamos que vamos sin rumbo, recordaremos aquello que queremos lograr en nuestra vida y nos ayuda en la carrera.
4. Nos permite *compartir*, la vida es más bonita cuando compartimos el mismo sentido o propósito que aquellos a los que amamos, y también nos permite conocer personas que van por el mismo objetivo en la vida.
5. Nos ayuda a *crecer*, sea en el ámbito personal, emocional o laboral, estamos en la constante búsqueda de poder aumentar nuestro potencial.
6. Nos brinda *autoconfianza*, al conocer lo que queremos en esta vida podemos tener mayor seguridad en nuestras habilidades y de todo aquello de lo que podamos lograr.

V. Ejercicio temático

Se repartirá a los colaboradores hojas bond y lapiceros, dando la indicación de que deben escribir 15 cosas sobre ellos, datos que piensan definen quiénes son, tales como experiencias, costumbres, gustos, éxitos o no éxitos, todo esto con la finalidad de que tengan conocimiento de quiénes son, así pueden definir qué quieren hacer.

Luego se les pedirá que cierren los ojos e imaginen a la persona más exitosa del mundo, excepto que esa persona son ellos, esa persona pudo lograr todo lo que quería en la vida, el máximo bienestar y plenitud. Cuando abran los ojos, se les pedirá que anoten qué hizo esa persona para llegar hasta ahí.

VI. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada como la importancia de tener el propósito a la vida y cómo plantearlo.

VII. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias bibliográficas

- Aguayo (2017). Qué es el propósito de vida. David Torné. Recuperado de: <http://blog.davidtorne.com/es/2017/01/proposito-vida/>
- Crear salud (2017). ¿Qué es un propósito de vida en Psicología Positiva? Crear Salud. Recuperado de: <http://crearsalud.org/proposito-de-vida-en-psicologia-positiva/>
- Drault (2006). ¿qué es el sentido de la vida? Drault. Recuperado de: <http://drault.com/2006/11/22/que-es-el-sentido-de-la-vida/>
- Mikhailova (2015). 5 ideas no convencionales para encontrar tu propósito en la vida. Be Fullness. Recuperado de: <https://befullness.com/5-ideas-no-convencionales-encontrar-proposito-la-vida/>
- Postigo (2015). La importancia del sentido de la vida. Carlos Postigo. Recuperado de: <http://www.carlospostigo.es/la-importancia-del-sentido-de-la-vida/>

ENCONTRAR PROPÓSITO EN LA VIDA

¿Qué es un propósito o sentido de vida?

La Real Academia Española define la palabra “propósito” como ánimo o intención de hacer o de no hacer algo, un objetivo que se pretende conseguir. También implica los compromisos de nivel personal que hacemos para lograrlos.

Aguayo (2017), define el propósito de vida como “una declaración personal que cuando se cumple nos lleva a estado de máximo bienestar. Ese estado de máximo bienestar que se cumple con el propósito tiene un nombre distinto para cada uno. Hay quien le llama felicidad, bienestar, completión o satisfacción”.



El portal Crear Salud (2018) establece las diferencias entre propósito de vida y sentido de vida.

- Propósito de vida: son metas claras y objetivos que se pueden medir o comprobar. Por ejemplo, llegar a ser abogado es un propósito de vida que se puede alcanzar. La persona que tenga este propósito deberá estudiar Derecho en una universidad y luego ejercer la abogacía.

- Sentido de vida: es una percepción subjetiva sobre la importancia que una persona le da a lo que hace. Por ejemplo, si un abogado encuentra aburrida la profesión a la que ha dedicado muchos años, su vida perderá sentido en el ámbito profesional.

El sentido es aquello que nos da una dirección para orientar nuestra acción en el mundo aun cuando se acerquen adversidades, es lo que nos lleva devuelta a nuestros objetivos, lo que nos sostiene y da coherencia a nuestra vida (Drault, 2016).



¿Por qué es importante plantear un propósito o sentido en mi vida?

Postigo (2015) señala la importancia de establecer un sentido en nuestras vidas:

1. Nos orienta, nos ayuda a forjar un camino, ya sean nuestros valores, creencias, habilidades o el conjunto de estos, nos lleva a forjar una senda por recorrer.
2. Nos da bienestar, podemos sentir plenitud cumpliendo con aquello que nos retribuye con paz interior.
3. Nos motiva, cada vez que sintamos que vamos sin rumbo, recordaremos aquello que queremos lograr en nuestras vida y nos ayuda en la carrera.
4. Nos permite compartir, la vida es más bonita cuando compartimos el mismo sentido o propósito que aquellos a los que amamos, y también nos permite conocer personas que van por el mismo objetivo en la vida.
5. Nos ayuda a crecer, sea en el ámbito personal, emocional o laboral, estamos en la constante búsqueda de poder aumentar nuestro potencial.
6. Nos brinda autoconfianza, al conocer lo que queremos en esta vida podemos tener mayor seguridad en nuestras habilidades y de todo aquello de lo que podamos lograr.



¡Gracias por su participación!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Facilitadora: Camila Alexandra Aguirre Mauricio

Dirigida a: Colaboradores de la Clínica ONCORAD,
Chiclayo

Tabla 10. SESIÓN 04: “El sentido de nuestra organización”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|---|--|---------------------------|---|------------------------|-----------------|
| El sentido de nuestra organización | Relacionar el sentido de la organización con el sentido personal de cada uno de los colaboradores, a fin de que puedan identificarse con ello y tomarlo como suyo. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DINÁMICA DE ENTRADA | “¿Cuánto conocemos sobre nuestra organización?” | Premios Impresiones | 20 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | ¿Por qué es importante el sentido organizacional? | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es el sentido organizacional? - ¿Por qué hacemos lo que hacemos? - Prácticas que fortalecen el sentido organizacional. | Proyector Laptop | 20 minutos |
| | | EJERCICIO TEMÁTICO | “Mapa de sentido” | No requiere | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Entrega de tríptico | Folleto informativo | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 04: “El sentido de nuestra organización”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Dinámica de entrada

La facilitadora se posiciona al frente y pide a los participantes que conformen dos grupos, se realizarán preguntas referentes a la historia y diseño organizacional de la Clínica, el grupo con mayor respuestas acertadas será el ganador.

Las preguntas son las siguientes:

1. ¿Cuándo es el aniversario de la Clínica ONCORAD? RT: 25 de enero.
2. Nombre tres valores institucionales. RT: Ética, respeto, responsabilidad, honestidad e integridad.
3. ¿Con cuántos centros de radioterapia cuenta la Clínica ONCORAD? RT: Tres.
4. Nombre dos convenios interinstitucionales. RT: Las Mercedes, Regional Lambayeque, Instituto Regional de Enfermedades Neo plásticas del Norte.
5. ¿Cuál es la misión de ONCORAD? RT: Entendemos que nos debemos a la sociedad en la que trabajamos y sobre todo a nuestros pacientes y desde nuestro ámbito de actividad, podemos y queremos colaborar en la disminución del fallecimiento de pacientes con cáncer, mediante; tratamientos oncológicos sofisticados y oportunos a la vanguardia y al alcance de las grandes mayorías, elevando el nivel de calidad de vida y de seguridad de la población de la región norte del Perú.
6. ¿Cuál es la visión de ONCORAD? RT: Ser para el 2020 una organización de salud, líder en el servicio de Radioterapia de la región norte del Perú, consolidándonos como un centro de referencia, con más de 04 sucursales provistos con equipos de alta tecnología, manteniendo la responsabilidad, honestidad y respeto a nuestros clientes.
7. ¿Cuáles son los servicios que brinda ONCORAD? RT: Radioterapia externa, radiocirugía esterotáxica, despistaje oncológico, braquiterapia intracavitaria.
8. Nombre tres oficinas pertenecientes de ONCORAD.

III. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten cuáles creen que es el motivo por el cual realizan las cosas dentro de la organización

IV. Exposición del tema

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y compartirá los temas a tratar mientras utiliza imágenes sobre el tema para complementar lo expuesto.

Se tratarán los siguientes temas:

- a. ¿Qué es el sentido organizacional?
Fernández (2015) indica que el propósito organizacional debe ser construido colaborativamente y de un modo deliberado. ¿Para qué existimos?, ¿qué papel

queremos jugar para nuestros clientes?, ¿qué rol social queremos aportar a la sociedad?, ¿cómo contribuimos con nuestra empresa a construir un mundo mejor? El sentido es sentido en el cuerpo, nace desde adentro, es como uno mismo, es con los otros, se vive, se elige, elimina el sin sentido y se manifiesta en la acción.

El sentido es una construcción lingüística, una narrativa que creamos sobre cómo visualizamos nuestro aporte. No es objetivo. Es una articulación colectiva subjetiva, el cuento que nos contamos para dar significado a lo que hacemos. El sentido es una interpretación que revela nuestra concepción de la realidad y de nuestro quehacer. Estamos en tiempos en que las personas necesitamos un sentido que nos resuene, que comprendamos y que nos inspire esencialmente.

b. ¿Para qué hacemos lo que hacemos?

El para qué, este debe inspirar a la empresa y sus equipos. Es la razón de ser de la empresa y no es una meta o estrategia de negocios. Esto constituye el pegamento que hace estar unida y alineada a la empresa en el tiempo, la visión y el sentido no cambian, se mantienen firmes sobre todo en tiempos de crisis, dando coherencia, consistencia y certeza. Todo lo demás puede cambiar, las estrategias, la estructura, las personas, la infraestructura, el tipo de productos y servicios que se vende, los clientes, proveedores o cualquier característica del proceso productivo. Lo que define la identidad de una empresa es su visión y propósito, y quienes sostienen firme ese timón son los líderes de la organización. El para qué no cambia. El qué y cómo reflejan el cambio adaptativo y la innovación, ajustándose a los tiempos.

V. Ejercicio temático

Se introducirá el método de Mapa de sentido, la cual se llevará a la práctica con la solución de un caso expuesto en el momento.

Se les pedirá a los colaboradores que escriban para qué trabajan en la organización, qué significado profundo tiene para ellos su labor y su pertenencia al colectivo, y cómo contribuyen a engrandecer su empresa. Luego lo anotarán en una cartulina A8 y decorarán de acuerdo a su gusto con la finalidad de que lo puedan guardar en un lugar visible donde puedan tenerlo todos los días.

VI. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionarán las conclusiones de la sesión dada como la importancia de reconocer el sentido de la organización y cómo esta puede ser también la nuestra al involucrarnos participativamente en esta.

VII. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.

EL SENTIDO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN

¿Qué es el sentido o propósito organizacional?

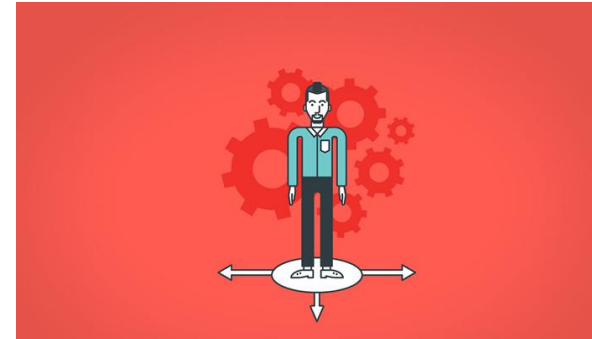
Fernández (2015) indica que el propósito organizacional debe ser construido colaborativamente y de un modo deliberado. ¿Para qué existimos?, ¿qué papel queremos jugar para nuestros clientes?, ¿qué rol social queremos aportar a la sociedad?, ¿cómo contribuimos con nuestra empresa a construir un mundo mejor?



El sentido es sentido en el cuerpo, nace desde adentro, es como uno mismo, es con los otros, se vive, se elige, elimina el sin sentido y se manifiesta en la acción.

El sentido es una construcción lingüística, una narrativa que creamos sobre cómo visualizamos nuestro aporte. No es objetivo. Es una articulación colectiva subjetiva, el cuento que nos contamos para dar significado a lo que hacemos. El

sentido es una interpretación que revela nuestra concepción de la realidad y de nuestro quehacer.



Estamos en tiempos en que las personas necesitamos un sentido que nos resuene, que comprendamos y que nos inspire esencialmente.

¿Para qué hacemos lo que hacemos?

El *para qué*, este debe inspirar a la empresa y sus equipos. Es la razón de ser de la empresa y no es una meta o estrategia de negocios. Esto constituye el pegamento que hace estar unida y alineada a la empresa en el tiempo, la visión y el sentido no cambian, se mantienen firmes sobre todo en tiempos de crisis, dando coherencia, consistencia y certeza.



Todo lo demás puede cambiar, las estrategias, la estructura, las personas, la infraestructura, el tipo de productos y servicios que se vende, los clientes, proveedores o cualquier característica del proceso productivo. Lo que define la identidad de una empresa es su visión y propósito, y quienes sostienen firme ese timón son los líderes de la organización. El para qué no cambia. El qué y cómo reflejan el cambio adaptativo y la innovación, ajustándose a los tiempos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Facilitadora: Camila Alexandra Aguirre Mauricio

Dirigida a: Colaboradores de la Clínica ONCORAD,
Chiclayo

LA ÚNICA FORMA
DE HACER UN
GRAN
TRABAJO ES
AMAR
LO QUE HACES

Steve Jobs vía @Candidman

¡Gracias por su participación!

Tabla 11. SESIÓN 05: “Desarrollar relaciones confiables pt.1”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|--------------------------------------|---|---------------------------|---|--|------------|
| Sanar heridas interpersonales | Brindar a los colaboradores herramientas que les permita relaciones confiables dentro de la organización, a fin de evitar futuros conflictos. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DINÁMICA DE ENTRADA | “La torre más alta” | 40 espaguetis crudos cinta aislante 2 m de cordel 8 malvaviscos | 20 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | ¿Qué son las relaciones confiables? | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | - Relaciones impersonales - Relaciones confiables. | | 15 minutos |
| | | EJERCICIO TEMÁTICO | “Eliminando arrugas interpersonales.” | Papel vegetal Lapiceros | 25 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Entrega de tríptico | Folleto informativo | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 05: “Desarrollar relaciones confiables pt.1”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Dinámica de entrada

Se dividen dos grupos y se les entrega los materiales bajo la siguiente premisa: Cada equipo debe formar con los materiales que se les ha brindado una torre, el equipo ganador será el que logre crear la torre más alta y estable.

III. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten cuáles creen que son las causas que no nos permiten sanar heridas interpersonales.

IV. Exposición del tema

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y compartirá los temas a tratar mientras utiliza imágenes sobre el tema para complementar lo expuesto.

Se tratarán los siguientes temas:

- a. Relaciones impersonales
- b. Relaciones confiables

V. Ejercicio temático

Se formarán tres equipos y se repartirán los papeles vegetales arrugados. Se pedirá a continuación que entre todos intenten plancharlo, de modo que no se noten las arrugas.

Al finalizar la explicación de la dinámica, se pedirá que realicen un Manual sobre cómo eliminar las arrugas interpersonales en la organización.

VI. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada como la importancia de controlar nuestras emociones y poder perdonar para sanar las heridas interpersonales que puedan existir.

VII. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.

DIFERENCIAS ENTRE RELACIONES IMPERSONALES Y RELACIONES CONFIABLES

| Relaciones impersonales | Relaciones confiables |
|--|---|
| Se enfoca en el ego. | Se enfoca en el compañerismo, en la filiación. |
| La noción del otro es ilegítimo: inferior o superior. | La noción del otro es legítimo: igual por naturaleza. |
| Tipo de relación: vertical. | Tipo de relación: horizontal. |
| Percibe de los demás: Irrespeto, desconsideración o maltrato. | Percibe de los demás: Respeto y cuidado. |
| Su tipo de comunicación es: Irrespetuoso, desconsiderado o con maltrato. | Su tipo de comunicación es: Con diálogo y feedback apreciativo. |
| Su sentido de relación es: Hacer que trabajes para mis metas. | Su sentido de relación es: Sentido comparativo trascendente. |
| Las emociones que más predominan son: Miedo, negatividad. | Las emociones que más predominan son: Confianza, positividad. |
| Su foco relacional: Es funcional e instrumental. | Su foco relacional: Construcción de vínculos. |
| Dinámica de relación: Desconexión. | Dinámica de relación: Conectividad. |
| Tipo de escucha: Diálogo interno, no escucha a otros. | Tipo de escucha: Empática e indagación. |

Tabla 12. SESIÓN 06: “Desarrollar relaciones confiables pt.2”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|--|---|---------------------------|---|------------------------------------|-----------------|
| Desarrollar relaciones saludables | Establecer métodos y herramientas que permitan a los colaboradores desarrollar relaciones saludables dentro del ámbito laboral. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DINÁMICA DE ENTRADA | “Preguntas y respuestas” | Hojas bond de colores Lapiceros | 20 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | Relaciones saludables dentro de la organización | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | Relaciones saludables | No requiere | 20 minutos |
| | | EJERCICIO TEMÁTICO | “Matriz de escucha” | No requiere | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Entrega de tríptico | Folleto informativo | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 06: “Desarrollar relaciones confiables pt.2”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Dinámica de entrada

Se repartirán hojas bond de colores a los colaboradores y la facilitadora pedirá que respondan según las preguntas que va realizando en voz alta.

III. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten cómo creen que se pueden desarrollar relaciones saludables dentro de la clínica.

IV. Exposición del tema

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y compartirá los temas a tratar mientras utiliza imágenes sobre el tema para complementar lo expuesto.

Se tratarán los siguientes temas:

Relaciones saludables dentro de la empresa

El portar Canyon Ranch recomienda las siguientes estrategias para crear o fortalecer las relaciones saludables dentro del ambiente laboral.

- Da el primer paso: Las relaciones laborales a veces pueden ser difíciles de despertar, especialmente cuando eres nuevo en un trabajo. "Pídale ayuda a alguien con la impresora, ofrezca tomar un café, inicie una conversación diaria con la persona que se sienta a su lado", sugiere Alpert. "Las pequeñas interacciones te ayudarán a conocer a quienes te rodean y te ayudarán a comenzar a establecer conexiones con ciertas personas".
- Haga sus conexiones positivas: "Eres afortunado cuando encuentras personas con las que realmente haces clic en el trabajo, pero es importante mirar lo que te une", dice Alpert. Tal vez colaboras eficazmente con tu jefe porque te escuchas bien el uno al otro. O tal vez se lleva bien con su asociado porque a menudo comparte historias sobre sus hijos de la misma edad. Estos son vínculos saludables basados en lo bueno de su situación. "Cuando te conectas a través de la negatividad, agota tu energía y refuerza un enfoque en lo que no funciona", dice Alpert.
- Ofrece lo que quieres recibir: Es la misma lección que tu madre te enseñó: trata a alguien como te gustaría que te trataran. Cuando se trata de interactuar con las personas en el trabajo, ofrecer lo que desea de la relación (respeto, consideración y optimismo) es el mejor enfoque. "Requiere práctica, pero si eres consciente de cómo te comportas y te esfuerzas, es más probable que suceda".
- Gestiona tus expectativas: Por supuesto, algunas personas no responderán de la misma manera. "No es el objetivo de todos llevarse bien con sus compañeros de

trabajo", agrega Alpert. "Si un colega tiene una perspectiva competitiva o está buscando eclipsarlo, un vínculo saludable puede que nunca crezca, y es importante ser consciente de esas situaciones para que pueda ser realista en su enfoque y respuesta a las interacciones".

- Comunicar: Ser claro acerca de tus sentimientos es clave para mantener cualquier relación. Si siente un cambio entre usted y un colega, o se encuentra en desacuerdo, hable con esa persona al respecto. Salga a caminar o vaya a almorzar y comparta sus pensamientos. "A menudo, malinterpretamos el tono de un correo electrónico o lenguaje corporal durante una reunión, y lo tomamos personalmente", señala Alpert. "El comportamiento de esa persona puede no tener nada que ver con tu relación, pero debes preguntarle para averiguarlo. Comunicar preocupaciones hace posible la comprensión".
- Reconocer cuando es hora de un cambio: Aunque dejar un trabajo es un pensamiento difícil para la mayoría de nosotros, es importante reconocer cuándo el lugar de trabajo es un ambiente poco saludable. "Si no está recuperando nada de la energía positiva que está trayendo a su lugar de trabajo, pregúntese: ¿puedo realmente quedarme aquí?", Dice Alpert. Puede ser una transición difícil, especialmente si ha estado en una empresa durante varios años y ha entrado en una rutina, pero debe tomar decisiones que contribuyan a su bienestar general. "Recuerde que su experiencia laboral, lo que ofrece y lo que le pide, puede dar forma a todos los aspectos de su vida", agrega.

V. Ejercicio temático

Se introducirá el método de Matriz de Escucha organizacional, la cual se llevará a la práctica con la solución de un caso expuesto en el momento.

VI. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada como la importancia de establecer y desarrollar relaciones saludables y confiables dentro de la organización como la base de todos los procesos.

VII. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Canyon Ranch (2018). Building healthy relationships at work. Recuperado de: <https://www.canyonranch.com/blog/mind-and-spirit/building-healthy-relationships-at-work/>

DESARROLLAR RELACIONES CONFIABLES

A continuación le presento algunas estrategias que ayuda a crear o fortalecer las relaciones saludables o confiables dentro de las empresas:

1. Da el primer paso: Las relaciones laborales a veces pueden ser difíciles de despertar, especialmente cuando eres nuevo en un trabajo. "Pídale ayuda a alguien con la impresora, ofrezca tomar un café, inicie una conversación diaria con la persona que se sienta a su lado", sugiere Alpert. "Las pequeñas interacciones te ayudarán a conocer a quienes te rodean y te ayudarán a comenzar a establecer conexiones con ciertas personas".



2. Haga sus conexiones positivas: "Eres afortunado cuando encuentras personas con las que realmente haces clic en el trabajo, pero es importante mirar lo que te une", dice Alpert. Tal vez colaboras eficazmente con tu jefe porque te escuchas bien el uno al otro. O tal vez se lleva bien con su asociado porque a menudo comparte historias sobre sus hijos de la misma edad. Estos son vínculos saludables basados en lo bueno de su situación. "Cuando te conectas a través de la negatividad, agota tu energía y refuerza un enfoque en lo que no funciona", dice Alpert.

3. Ofrece lo que quieres recibir: Es la misma lección que tu madre te enseñó: trata a alguien como te gustaría que te trataran. Cuando se trata de interactuar con las personas en el trabajo, ofrecer lo que desea de la relación (respeto, consideración y optimismo) es el mejor enfoque. "Requiere práctica, pero si eres

consciente de cómo te comportas y te esfuerzas, es más probable que suceda".

4. Gestiona tus expectativas: Por supuesto, algunas personas no responderán de la misma manera. "No es el objetivo de todos llevarse bien con sus compañeros de trabajo", agrega Alpert. "Si un colega tiene una perspectiva competitiva o está buscando eclipsarlo, un vínculo saludable puede que nunca crezca, y es importante ser consciente de esas situaciones para que pueda ser realista en su enfoque y respuesta a las interacciones".



5. Comunicar: Ser claro acerca de tus sentimientos es clave para mantener cualquier relación. Si siente un cambio entre usted y un colega, o se encuentra en desacuerdo, hable con esa persona al respecto. Salga a caminar o vaya a almorzar y comparta sus pensamientos. "A menudo, malinterpretamos el tono de un correo electrónico o lenguaje corporal durante una reunión, y lo tomamos personalmente", señala Alpert. "El comportamiento de esa persona puede no tener nada que ver con tu relación, pero debes preguntarle para averiguarlo. Comunicar preocupaciones hace posible la comprensión".

6. Reconocer cuando es hora de un cambio: Aunque dejar un trabajo es un pensamiento difícil para la mayoría de nosotros, es importante reconocer cuándo el lugar de trabajo es un ambiente poco saludable. "Si no está recuperando nada de la energía

positiva que está trayendo a su lugar de trabajo, pregúntese: ¿puedo realmente quedarme aquí?", Dice Alpert. Puede ser una transición difícil, especialmente si ha estado en una empresa durante varios años y ha entrado en una rutina, pero debe tomar decisiones que contribuyan a su bienestar general. "Recuerde que su experiencia laboral, lo que ofrece y lo que le pide, puede dar forma a todos los aspectos de su vida", agrega.



¡Gracias por su participación!

PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Facilitadora: Camila Alexandra Aguirre Mauricio

Dirigida a: Colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo

Tabla 13. SESIÓN 07: “Crecimiento y desarrollo personal”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|--|--|---------------------------|--------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Crecimiento y desarrollo personal | Guiar a los colaboradores a la potencialización de sus virtudes, conocimientos y habilidades personales. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DINÁMICA DE ENTRADA | “Ordena mi desorden” | Cuerdas | 20 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | Cómo desarrollamos nuestro potencial | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | Nuestro potencial | No requiere | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Entrega de tríptico | Tríptico | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 07: “Crecimiento y desarrollo personal”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Dinámica de entrada

Se repartirán una cuerda por pareja y se les pedirá que se coloquen uno frente a otro sujetando la cuerda, cuando estén listos, ellos deben comenzar a dar vueltas sin soltar la cuerda con el fin de enredar todas las cuerdas, cuando terminen, se les pedirá que sin soltar la cuerda, intenten desenredar todo nuevamente.

III. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten cómo creen que se pueden desarrollar competencias laborales.

IV. Exposición del tema

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y compartirá los temas a tratar mientras utiliza imágenes sobre el tema para complementar lo expuesto.

Las fortalezas son el fundamento o sustento del bienestar... Si una persona pone en juego sus fortalezas, entonces se incrementan sus emociones positivas, aumenta el involucramiento con lo que hace, que sus relaciones interpersonales sean de mejor calidad, se hace más nítido el sentido y el significado, y obtiene resultados superiores Ibáñez (2011).

¿De qué depende el desarrollo personal y profesional?

Una teoría muy conocida de James Maslow nos habla de cómo el ser humano tiene distintas motivaciones de acuerdo al orden de sus necesidades, se conoce como “La pirámide de Maslow”. El desarrollo personal depende en primer lugar de las necesidades de cada ser humano; es así cómo vamos escalando de necesidad a necesidad, cuando llenamos una, aparece una más grande que nos reta a superar nuestras fortalezas para así también, lograr algo mayor. Lo que involucra el desarrollo personal y profesional, cada persona tiene sus propias metas y objetivos, sin embargo hay ciertas competencias laborales que todo colaborador debe aprender a desarrollar, entre las cuales tenemos:

- Resolución de conflictos.
- Liderazgo.
- Trabajo en equipo.
- Resiliencia.
- Comunicación asertiva.
- Toma de decisiones.
- Organización.

¿Cómo puedo lograr desarrollarme personal y profesionalmente?

Si bien cada persona tiene metas distintas, las reglas generales para poder cumplirlas siempre serán las mismas:

1. **Comience ahora**
Haz algo sobre tu plan de desarrollo personal hoy. Tomará algún tiempo lograr un cambio duradero, por lo que debe comenzar ahora. Puedes construir sobre lo que haces hoy. ¡No te conviertas en un profesional en la dilación!
2. **De pequeños pasos**
Para hacer un plan necesitas incluir pasos. Divide un gran objetivo en sus componentes más pequeños. Mantenga el resultado final en mente mientras se enfoca en los pasos más pequeños.
3. **Sé responsable**
Eres responsable de tu propio progreso. Eres responsable de lo que eres hoy y donde estás hoy.
Eso significa que es su trabajo iniciar los pasos involucrados en su plan de desarrollo personal. Si no te molestas, nadie más lo hará. También significa que eres dueño del resultado y que nadie más tiene la culpa.
4. **Sé agradecido y reconoce tu valor**
Enfócate en lo que ya tienes. Piensa en cómo los demás se benefician de lo que haces. Si te superas a ti mismo, esos beneficios aumentarán. Tu desarrollo personal es para los demás, así como para ti.
5. **Desafíate a ti mismo**
Tus metas deben estar fuera de tu alcance. Si alcanzas un objetivo imposible, te estás preparando para un fallo. Si te limitas a lo fácil, te estás negando a ti mismo la satisfacción de los logros y solo se producirá un cambio mínimo. Encuentre ese término medio con un objetivo extenuante en su desarrollo personal
6. **Sé intencional**
Cualquier cosa que desees se convierte en tu realidad. Encuentre su verdadera intención antes de decidirse a hacer algo y asegúrese de que realmente desea lo que dice que quiere. Si su objetivo y su intención no están alineados, entonces se le ocurrirán muchas excusas y todo tipo de situaciones para evitar su progreso.

V. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada como la importancia de establecer y desarrollar relaciones saludables y confiables dentro de la organización como la base de todos los procesos.

VI. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.
- Morris (2018). 10 tips for personal development. MattMorris. Recuperado de : <https://www.mattmorris.com/personal-self-development-plan/>

Desarrollo Personal y Profesional

Las fortalezas son el fundamento o sustento del bienestar... Si una persona pone en juego sus fortalezas, entonces se incrementan sus emociones positivas, aumenta el involucramiento con lo que hace, que sus relaciones interpersonales sean de mejor calidad, se hace más nítido el sentido y el significado, y obtiene resultados superiores.

Ibáñez (2011).



¿De qué depende el desarrollo personal y profesional?

Una teoría muy conocida de James Maslow nos habla de cómo el ser humano tiene distintas motivaciones de acuerdo al orden

de sus necesidades, se conoce como “La pirámide de Maslow”



El desarrollo personal depende en primer lugar de las necesidades de cada ser humano; es así cómo vamos escalando de necesidad a necesidad, cuando llenamos una, aparece una más grande que nos reta a superar nuestras fortalezas para así también, lograr algo mayor.

Lo que involucra el desarrollo personal y profesional

Cada persona tiene sus propias metas y objetivos, sin embargo hay ciertas competencias laborales que todo colaborador debe aprender a desarrollar, entre las cuales tenemos:

- Resolución de conflictos.
- Liderazgo.
- Trabajo en equipo.

- Resiliencia.
- Comunicación asertiva.
- Toma de decisiones.
- Organización.

¿Cómo puedo lograr desarrollarme personal y profesionalmente?

Si bien cada persona tiene metas distintas, las reglas generales para poder cumplirlas siempre serán las mismas:

7. Comience ahora

Haz algo sobre tu plan de desarrollo personal hoy. Tomará algún tiempo lograr un cambio duradero, por lo que debe comenzar ahora. Puedes construir sobre lo que haces hoy. ¡No te conviertas en un profesional en la dilación!

8. De pequeños pasos

Para hacer un plan necesitas incluir pasos. Divide un gran objetivo en sus componentes más pequeños. Mantenga el resultado final en mente mientras se enfoca en los pasos más pequeños.



9. Sé responsable

Eres responsable de tu propio progreso. Eres responsable de lo que eres hoy y donde estás hoy.

Eso significa que es su trabajo iniciar los pasos involucrados en su plan de desarrollo personal. Si no te molestas, nadie más lo hará. También significa que eres dueño del resultado y que nadie más tiene la culpa.

10. Sé agradecido y reconoce tu valor

Enfócate en lo que ya tienes. Piensa en cómo los demás se benefician de lo que haces. Si te superas a ti mismo, esos beneficios aumentarán. Tu desarrollo personal es para los demás, así como para ti.

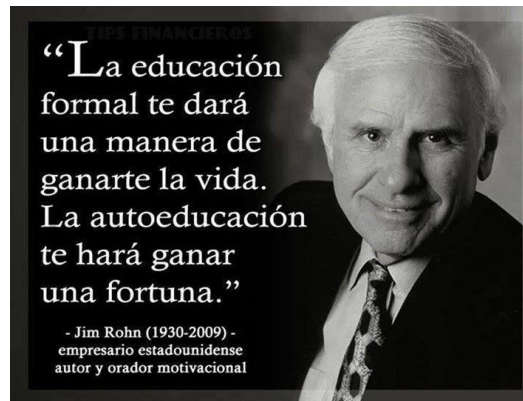
11. Desafiarte a ti mismo

Tus metas deben estar fuera de tu alcance. Si alcanzas un objetivo

imposible, te estás preparando para un fallo. Si te limitas a lo fácil, te estás negando a ti mismo la satisfacción de los logros y solo se producirá un cambio mínimo. Encuentre ese término medio con un objetivo extenuante en su desarrollo personal

12. Sé intencional

Cualquier cosa que desees se convierte en tu realidad. Encuentre su verdadera intención antes de decidirse a hacer algo y asegúrese de que realmente desea lo que dice que quiere. Si su objetivo y su intención no están alineados, entonces se le ocurrirán muchas excusas y todo tipo de situaciones para evitar su progreso.



¡Gracias por su participación!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Facilitadora: Camila Alexandra Aguirre Mauricio

Dirigida a: Colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo.

Tabla 14. SESIÓN 08: “Desarrollar competencias laborales”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|---|--|---------------------------|---|-----------------|-----------------|
| Desarrollar competencias laborales | Guiar a los colaboradores a la potenciación de sus competencias laborales. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | Ideas para desarrollar competencias laborales | Láminas | 15 minutos |
| | | EJERCICIOS TEMÁTICOS | “La encrucijada Derechos asertivos” | | 30 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Referente a los ejercicios | No requiere | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 08: “Desarrollar competencias laborales”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten ideas para desarrollar competencias laborales

III. Ejercicios temáticos

Encrucijada:

El facilitador del grupo pide que cada integrante del grupo, de manera individual, escriba en un folio los derechos que considera que tienen en el ámbito familiar, el laboral y dentro de la sociedad. Se divide el grupo en subgrupos, en función del número de participantes y se les pide que identifiquen cinco derechos que tengan en común en las áreas mencionadas anteriormente (familia, trabajo y sociedad). Pasado el tiempo que hayan acordado previamente, cada grupo expone sus conclusiones. Se propicia el debate en grupo. El facilitador les pide que, de nuevo, se pongan por grupos y piensen qué derechos tienen las personas que rodean el contexto familiar, laboral y la sociedad en general. Una vez que hayan finalizado, se debate cómo se puede respetar a los demás, haciéndonos respetar.

Escalada:

Se forma un círculo en el que todos los participantes, en pie, enlazarán fuertemente sus brazos. Previamente se ha sacado del grupo una persona, o tantas como veces se quieran repetir la experiencia, a las que se aleja del grupo. La consigna que se les da es que una a una será introducida dentro del círculo, teniendo dos minutos para "escapar sea como sea". A las personas que conforman el círculo se les explica que tienen que evitar las fugas "por todos los medios posibles", pero que llegado el caso en que una de las personas presas pide verbalmente que se le deje abandonar el círculo, éste se abrirá y se le dejará salir. Posteriormente se procederá a la evaluación buscando determinar cuál era el conflicto, cómo se han sentido las participantes, analizando los métodos empleados por cada parte y buscando correspondencias en la sociedad y en nuestra realidad cotidiana.

IV. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada referente a la aplicación de los ejercicios realizados.

V. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.

Tabla 15. SESIÓN 09: “Conocer los valores organizacionales”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|---|---|---------------------------|--|-----------------------|-----------------|
| Conocer los valores organizacionales | Instruir a los colaboradores a la importancia de los valores organizacionales y cómo su aplicación define la esencia de la empresa. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DINÁMICA DE ENTRADA | “Narración sobre el compromiso” | No requiere | 15 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | Por qué son importantes los valores organizacionales | Láminas | 15 minutos |
| | | EJERCICIOS TEMÁTICOS | “Aplicando los valores organizacionales” | Papelotes Plumones | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Referente a los casos vistos | No requiere | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 09: “Conocer los valores organizacionales”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Dinámica de entrada

Se narrará la siguiente historia sobre compromiso y se les pedirá que analicen brevemente el por qué se desarrolló esa situación

COMPROMISO

Una vez cuando era adolescente leí en un libro: “Si quieres que algo salga bien, hazlo tú solo”.

Esa frase me hizo pensar mucho en lo que quería lograr y en la universidad lo tomé como lema los primeros semestres. Cada vez que tenía que realizar trabajos en equipo, prefería hacerlo todo yo misma antes de que alguien más lo haga, pensaba que iba a estar bien si solo lo hacía yo y nadie más. Me tracé una meta, y esa era tener las notas más altas y así conservar la beca, ese era mi objetivo principal, así que no me importaba hacer todo el trabajo solo antes que sacar una mala nota por culpa de otra persona. Esto me frustraba de todas formas.

Más adelante leí otra frase: “Si quieres llegar rápido, corre solo; si quieres llegar más lejos, corre acompañado”.

Sabía que debía aprender a trabajar en equipo, se suponía que al ser profesional y tener un empleo mi función era gestionar equipos, ¿cómo iba a gestionar equipos en el futuro si en la universidad no podía hacerlo? Así fue como comencé a interesarme más por trabajar en equipo, hice trabajos con una amiga que era muy habilidosa, a diferencia de yo, no eran tan responsable pero le pedías que hable con personas y nunca los aburría, yo era todo lo contrario y nos complementamos al inicio. Con el tiempo tuvimos diferencias, su trabajo era más improvisado, no era puntual ni responsable y me estaba generando problemas, en resumen, no estaba comprometida.

¿Y a qué se debió eso?

1. No compartíamos el mismo objetivo; si bien buscaba aprobar los cursos, tener notas altas no era de su interés, el mío sí.
2. Se concentraba en el hoy y el ahora, sin planes a futuro.
3. No había buena comunicación entre nosotras.
4. Ella no sabía lo que realmente yo quería que haga.
5. Las funciones diferían; sentía que yo me esforzaba más que ella.
6. Llegué a tener celos de su trabajo.

III. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten por qué son importantes los valores organizacionales.

IV. Ejercicios temáticos

Se les pedirá en grupos que creen situaciones en las que pueden aplicar los valores institucionales, estos son:

- **ÉTICA:** Actuar con profesionalismo bajo los principios de legalidad, la moral y la buena conducta en todas nuestras actividades y labores.
- **RESPECTO:** El respeto implica la comprensión, aceptación y valoración de las cualidades y la condición inherente a las personas, con derechos y deberes. Entendiendo que nuestra libertad llega hasta donde inicia la de los demás.
- **RESPONSABILIDAD:** Asumir y cumplir nuestros deberes y obligaciones consientes de las consecuencias que ocasionará aquello que hagamos o dejemos de hacer para alcanzar los propósitos de la organización.
- **HONESTIDAD:** Actuar con integridad, honradez y transparencia en concordancia con la verdad y la justicia entre lo que se piensa, se expresa y se dice.
- **INTEGRIDAD:** Una persona íntegra es aquella que piensa, dice y hace una sola cosa bajo un enfoque de justicia y lealtad, para cumplir a cabalidad los compromisos adquiridos con la organización.

V. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada referente a la aplicación de los ejercicios realizados.

VI. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.

Tabla 16. SESIÓN 10: “Conocer la importancia de lo que hago”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|--|---|---------------------------|--|-----------------|-----------------|
| Conocer la importancia de lo que hago | Instruir a los colaboradores a la importancia de los valores organizacionales y cómo su aplicación define la esencia de la empresa. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | Por qué es importante tener un trabajo significativo | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | Un trabajo significativo | Trípticos | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | FEEDBACK | Retroalimentación | No requiere | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 10: “Conocer la importancia de lo que hago”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten por qué es importante tener un trabajo significativo

III. Exposición del tema

Se les pedirá en grupos que creen situaciones en las que pueden aplicar los valores institucionales, estos son:

¿Qué es engagement?

El engagement es un estado mental positivo de realización, caracterizado por los altos niveles de energía y resistencia mental, alta dedicación e involucramiento, y altos niveles de disfrute, focalización y concentración en el trabajo específico (Salanova y Schaufeli, 2009). Esto implica vigor, dedicación y el fluir... es un estado de expansión y florecimiento personal expresado en el trabajo. Para sentirnos identificados con la empresa en la que trabajamos, es necesario conocerla, saber sus objetivos (visión), lo que realiza (misión), en qué creen (valores institucionales), entre otros datos o procesos propias de la institución.

¿Cómo es que se genera engagement dentro de las empresas?

Según Fernández (2015), existen tres condiciones imprescindibles para que se llegue a generar engagement:

1. Un trabajo significativo (sentido y significado de mi trabajo y mi empresa).
2. Un lugar de trabajo seguro, confiable y predecible (seguridad).
3. Los recursos físicos y psicológicos para desempeñar eficientemente mi rol laboral (disponibilidad).

UN TRABAJO SIGNIFICATIVO: ¿Cómo conozco la importancia de lo que hago dentro de la empresa?

Para conocer la importancia de lo que hago dentro de la empresa debo comenzar por conocer mi rol dentro de ella. Todo puesto es importante dentro de la empresa, y aunque cada uno cumple funciones distintas, todas aportan al logro de objetivos organizacionales.

- ¿Qué es lo que apporto como colaborador en la empresa en la que me desempeño?
- ¿Qué es lo que apporto como miembro de equipo?
- ¿Qué es lo que apporto con el desenvolvimiento de mis funciones?
- ¿Qué es aquello que puedo aportar de más por el bien de la empresa, del equipo de trabajo y el propio?

UN LUGAR SEGURO: ¿Cuáles son los valores institucionales de la Clínica ONCORAD?

Ética, respeto, responsabilidad, honestidad e integridad.

RECURSOS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS ¿Cómo desarrollamos en conjunto un ambiente en el que podamos crecer como equipo y personas?

El trabajo en equipo es clave en todas las organizaciones, debido a que cada puesto es un complemento importante del gran total que es la empresa.

Los equipos llegan a desarrollarse en la aplicación de las siguientes prácticas:

- Comunicándose asertivamente, lo cual se define como la capacidad de un individuo para poder transmitir un mensaje de forma que el receptor pueda entenderlo de forma simple, clara y concisa.
- Rotando líderes capaces que puedan dirigir diferentes tareas, de modo que todos tienen la oportunidad de elevar su potencial.
- Resolviendo los conflictos que se originan a tiempo y no dejar pasarlos o retrasar una solución.
- Asignando tiempos de compañerismo que les permita salir de la formalidad por un momento y poder conocer a los demás.
- Manteniendo en orden los procesos y cumpliendo a mayor cabalidad cada uno de estos.

IV. Feedback

La facilitadora se posicionará al frente y pedirá que elaboren una pequeña retroalimentación respecto al tema

V. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.

ENGAGEMENT

¿Qué es engagement?

El engagement es un estado mental positivo de realización, caracterizado por los altos niveles de energía y resistencia mental, alta dedicación e involucramiento, y altos niveles de disfrute, focalización y concentración en el trabajo específico (Salanova y Schaufeli, 2009). Esto implica vigor, dedicación y el fluir... es un estado de expansión y florecimiento personal expresado en el trabajo.



Para sentirnos identificados con la empresa en la que trabajamos, es necesario conocerla, saber sus objetivos (visión), lo que realiza (misión), en qué creen (valores institucionales), entre otros datos o procesos propios de la institución.

¿Cómo es que se genera engagement dentro de las empresas?

Según Fernández (2015), existen tres condiciones imprescindibles para que se llegue a generar engagement:

1. Un trabajo significativo (sentido y significado de mi trabajo y mi empresa).
2. Un lugar de trabajo seguro, confiable y predecible (seguridad).
3. Los recursos físicos y psicológicos para desempeñar eficientemente mi rol laboral (disponibilidad).

UN TRABAJO SIGNIFICATIVO: ¿Cómo conozco la importancia de lo que hago dentro de la empresa?

Para conocer la importancia de lo que hago dentro de la empresa debo comenzar por conocer mi rol dentro de ella. Todo puesto es importante dentro de la empresa, y aunque cada uno cumple funciones distintas, todas aportan al logro de objetivos organizacionales.

- ¿Qué es lo que apporto como colaborador en la empresa en la que me desempeño?
- ¿Qué es lo que apporto como miembro de equipo?

- ¿Qué es lo que apporto con el desenvolvimiento de mis funciones?
- ¿Qué es aquello que puedo aportar de más por el bien de la empresa, del equipo de trabajo y el propio?

UN LUGAR SEGURO: ¿Cuáles son los valores institucionales de la Clínica ONCORAD?

○ ÉTICA

Actuar con profesionalismo bajo los principios de legalidad, la moral y la buena conducta en todas nuestras actividades y labores.



○ RESPETO

El respeto implica la comprensión, aceptación y valoración de las cualidades y la condición inherente a las personas, con derechos y deberes. Entendiendo que nuestra libertad llega hasta donde inicia la de los demás.

- **RESPONSABILIDAD**
Asumir y cumplir nuestros deberes y obligaciones consientes de las consecuencias que ocasionará aquello que hagamos o dejemos de hacer para alcanzar los propósitos de la organización.
- **HONESTIDAD**
Actuar con integridad, honradez y transparencia en concordancia con la verdad y la justicia entre lo que se piensa, se expresa y se dice.
- **INTEGRIDAD**
Una persona íntegra es aquella que piensa, dice y hace una sola cosa bajo un enfoque de justicia y lealtad, para cumplir a cabalidad los compromisos adquiridos con la organización.

RECURSOS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS
¿Cómo desarrollamos en conjunto un ambiente en el que podamos crecer como equipo y personas?

El trabajo en equipo es clave en todas las organizaciones, debido a que cada puesto es un complemento importante del gran total que es la empresa.

Los equipos llegan a desarrollarse en la aplicación de las siguientes prácticas:

- ✓ Comunicándose asertivamente, lo cual se define como la capacidad de un individuo para poder transmitir un mensaje de forma que el receptor pueda entenderlo de forma simple, clara y concisa.
- ✓ Rotando líderes capaces que puedan dirigir diferentes tareas, de modo que todos tienen la oportunidad de elevar su potencial.
- ✓ Resolviendo los conflictos que se originan a tiempo y no dejar pasarlos o retrasar una solución.
- ✓ Asignando tiempos de compañerismo que les permita salir de la formalidad por un momento y poder conocer a los demás.
- ✓ Manteniendo en orden los procesos y cumpliendo a mayor cabalidad cada uno de estos.



¡Gracias por su participación!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

Facilitadora: Camila Alexandra Aguirre Mauricio

Dirigida a: Colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo

Tabla 17. SESIÓN 11: “Establecer logros personales”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|-------------------------------------|---|---------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------------|
| Establecer logros personales | Bridar herramientas que les permita a los colaboradores establecerse logros personales. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | Por qué debo establecer metas | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | Las metas personales | Proyector Laptop | 15 minutos |
| | | EJERCICIO TEMÁTICO | Mis logros | Hojas decoradas | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Referente al tema | No requiere | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 11: “Establecer metas personales”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten por qué se deben establecer metas.

III. Exposición del tema

Las metas personales:

1. Los objetivos te impulsan hacia adelante. Tener una meta por escrito con una fecha establecida para el logro le brinda algo para planificar y trabajar. Una meta escrita es una representación externa de tus deseos internos; es un recordatorio constante de lo que necesitas lograr.

2. Los objetivos transforman montañas insuperables en colinas transitables. La mayoría de nosotros tenemos grandes sueños que parecen imposibles de lograr. Es fácil sentirse desanimado cuando estás mirando una montaña masiva, aparentemente insuperable.

El establecimiento adecuado de objetivos puede ayudar a dividir aspiraciones más grandes e intimidantes en peldaños más pequeños y alcanzables. La planificación hacia estos objetivos más pequeños no solo facilita la formulación de un plan de acción definitivo en el que podemos comenzar a trabajar de inmediato, sino que la investigación ha demostrado que alcanzar hitos más pequeños proporciona una motivación real y una mayor satisfacción.

3. Las metas nos ayudan a creer en nosotros mismos. Establecer metas para ti mismo es una forma de alimentar tu ambición. El establecimiento de objetivos no se trata solo de crear un plan para su vida y hacerse responsable, sino también de brindarnos la inspiración necesaria para apuntar a cosas que nunca pensamos que fueran posibles.

IV. Ejercicio temático

Se repartirá a cada participante una hoja decorada en el que escribirá hasta el día de hoy todas las metas logradas por las que se siente orgulloso, luego compartirá algunas de estas con el resto de los participantes.

V. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada referente al tema expuesto.

VI. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.

Tabla 18. SESIÓN 12: “Reconocer los logros dentro de la organización”

| TÍTULO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RECURSOS | DURACIÓN |
|---|--|---------------------------|--|-------------|------------|
| Reconocer los logros dentro de la organización | Fijar en los colaboradores una perspectiva diferente en la cual los logros organizacionales sean tomados como logros personales. | INICIO | | | |
| | | PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA | Título y objetivo de la sesión | No requiere | 5 minutos |
| | | DESARROLLO | | | |
| | | LLUVIA DE IDEAS | Por qué es importante celebrar los logros organizacionales | Láminas | 15 minutos |
| | | EXPOSICIÓN DEL TEMA | La importancia de celebrar logros | No quiere | 10 minutos |
| | | EJERCICIO TEMÁTICO | “Mis logros dentro de la organización” | Cartulina | 20 minutos |
| | | CIERRE | | | |
| | | CONCLUSIONES | Referente al tema | No requiere | 10 minutos |
| | | DESPEDIDA | Repartición de incentivos | Incentivos | 5 minutos |

Desarrollo de la Sesión 12: “Reconocer los logros dentro de la organización”

I. Presentación y Bienvenida

La facilitadora se posiciona frente a los participantes y se presenta, asimismo comunica el nombre de la sesión, el tema a tratar y pedirá amablemente la colaboración de cada uno de los participantes.

II. Lluvia de ideas

La facilitadora se posicionará frente a los participantes y pedirá específicamente a seis colaboradores qué comenten por qué importante celebrar los logros organizacionales.

III. Exposición del tema

La importancia de celebrar:

1: El acto de celebrar cambia su fisiología y fortalece su psicología

Cuando celebras, las endorfinas se liberan dentro de tu cuerpo y te sientes increíble. Cuando logras algo y no te tomas el tiempo para celebrar, te estás robando un sentimiento importante que refuerza tu éxito. Gran parte de lo que hacemos en nuestro negocio es impulsado (o limitado) por nuestra psicología. Celebrar sus victorias no solo se siente bien físicamente, sino que refuerza el comportamiento que desea mostrar cuando enfrenta un nuevo desafío u oportunidad.

Por el contrario, si no puedes celebrar tus muchos logros, estás entrenando a tu cerebro para que lo que estás haciendo no sea tan emocionante e importante. Si cada día se siente mundano (incluso cuando lo está aplastando), dejará de dar el 110% de sí mismo y eso conducirá a resultados mediocres. En pocas palabras, la falta de celebración dará lugar a una sensación de vacío que dará como resultado menos concentración y una disminución del rendimiento con el tiempo.

2: Celebrar con colegas y socios comerciales fortalece su red

De ninguna manera debes organizar una fiesta para celebrar. Hay muchos beneficios psicológicos y fisiológicos en simplemente reconocer sus ganancias (ya sea en un diario o con un amigo cercano o un miembro de la familia). Pero, hay beneficios adicionales cuando expande su círculo para incluir a sus colegas y socios comerciales.

Mientras se encuentra en un estado pico de celebración, tiene el beneficio adicional de fortalecer su red comercial con quienes lo rodean. Tu propia celebración es contagiosa y los que te rodean quieren compartir tu éxito. A medida que los logros se cuentan correctamente, se forman y comparten nuevas ideas y oportunidades. En un estado pico, sientes que puedes lograr cualquier cosa. Cuando está rodeado de otras personas que también están en un estado óptimo, es natural buscar formas de colaborar y fortalecer su red de triunfadores.

3: Tus celebraciones te posicionan correctamente como ganador y atrae más éxito

El éxito genera más éxito, por lo que es natural aprovechar el impulso existente; especialmente durante eventos de celebración. A medida que busca hacer crecer su negocio, los eventos de celebración no solo refuerzan los aspectos positivos de lo que está haciendo, sino que posiciona su negocio correctamente como una compañía deseable con la que otros desean asociarse.

La percepción se convierte en realidad. Mientras celebras tus triunfos, otros buscan formas de participar en lo que has construido con éxito. Las asociaciones correctas se forman a través de un intercambio de valor por valor. Esto significa que para atraerlo y permitir que otros entren, hay una alta probabilidad de que vengan a la mesa con formas de ampliar lo que ya ha logrado.

IV. Ejercicios temáticos

Se le repartirá certificados simbólicos a cada uno de los participantes, los cuales deben ser llenados por sus compañeros de trabajo.



V. Conclusiones

La facilitadora se posicionará al frente y mencionará las conclusiones de la sesión dada referente al tema expuesto.

VI. Despedida

Se procederá a cerrar la sesión despidiendo y agradeciendo la participación de todos los colaboradores y se entregarán incentivos.

Referencias Bibliográficas:

- Fernández (2015). Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Versión E-book. Chile: Ediciones B Chile, S.A.A., 2015.

Anexo 3. Evidencias del programa
 Dimensión: Positividad, sesiones 01 y 02.



1- TRABAJO HUMANITARIO.

2- EL POSICIONAMIENTO DE ONCORAD A NIVEL NACIONAL.

- NOS VISIONAMOS COMO UN EQUIPO DE TRABAJO SOLIDO Y COMPROMETIDOS CON SUS PCTES.

3- BRINDANDO:

- TRATO AMABLE.

- TRATAMIENTOS OPORTUNOS Y DE CAUDAD.

- TRABAJO EN EQUIPO.

- REFORZANDO → FORTALEZAS.

- DETECTANDO → DEBILIDADES.

1. ¿QUE HICIMOS BIEN?

- METRICAS DEL SERVICIO DE TRATAMIENTO DE II (DAG) 2d a 3d.

- GARANTIZAMOS LA CALIDAD DE SERVICIO.

2. ¿QUE BUENOS LUGAR Y COMO SE VISIONAN CUANDO SE LUGAR?

- ADEPTAR LA TECNICA DE TRATAMIENTO Y EL NUMERO DE PACIENTES.

- EL LUGAR SOCIAL EN DONDE LA MUJER CHEGUA A PUES NACIONAL Y LUGAR TRABAJAR EL GRUPO HUMANOS DE CALIDAD DE VIDA EN NIVEL.

3. ¿ESTE LA HABILIDAD?

- CREATIVIDAD, ORGANIZACION Y COMUNITARIO DEL PERSONAL DE LUGAR EN NUESTRO CENTRO.

- PRECISAR COMO CADA HABILIDAD.

- MEDIR LA CALIDAD DE TRATAMIENTO.

Dimensión: Sentido, sesión 03 y 04.



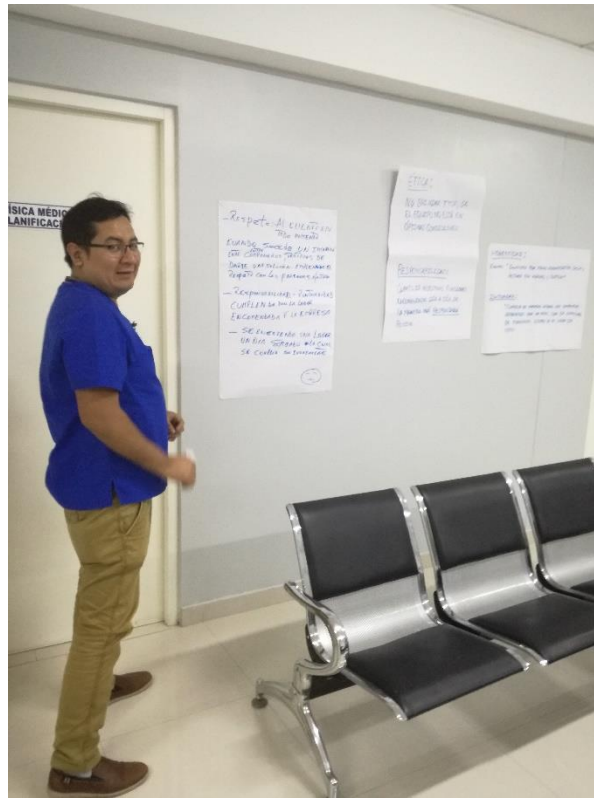
Dimensión: Relaciones confiables, sesión 05 y 06.



Dimensión: Desarrollo personal y profesional, sesión 07 y 08.



Dimensión: Engagement, sesión 09 y 10.



Dimensión: Logros y reconocimientos, sesión 11 y 12.



Anexo 4. Instrumento de evaluación.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. **Marque con un ASPA (X)** su cuadro de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

Siendo las calificaciones las siguientes:

| | | |
|---------|---|--------------------------------|
| TED | = | Totalmente en Desacuerdo |
| ED | = | En Desacuerdo |
| LD | = | Levemente en Desacuerdo |
| NA / ND | = | Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo |
| LA | = | Levemente de Acuerdo |
| DA | = | De Acuerdo |
| TDA | = | Totalmente de Acuerdo |

| | ÍTEMS | T E D | ED | LD | N A/ N D | LA | DA | TD A |
|----|--|-------------|----|----|-------------------|----|----|---------|
| 1 | Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. | | | | | | | |
| 2 | En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | | | | | | | |
| 3 | No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | | | | | | | |
| 4 | No me siento emocionalmente ligado a la organización. | | | | | | | |
| 5 | No me siento como "parte de la familia" en esta organización. | | | | | | | |
| 6 | Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | | | | | | | |
| 7 | Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | | | | | | | |
| 8 | Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | | | | | | | |
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. | | | | | | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | | | | | | | |
| 11 | Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. | | | | | | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles | | | | | | | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | | | | | | | |
| 14 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. | | | | | | | |
| 16 | La organización donde trabajo merece mi lealtad. | | | | | | | |
| 17 | No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | | | | | | | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta organización. | | | | | | | |

POR FAVOR, ANTES DE ENTREGAR ESTE CUESTIONARIO, REVISE SI TODAS LAS PREGUNTAS HAN SIDO CONTESTADAS RESPECTIVAMENTE.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Anexo 5. Puntos de corte y percentiles.**Tabla 19.** Puntos de corte en la puntuación directa en el Compromiso Organizacional

| Nivel | Puntuación directa | Puntuación percentilar |
|--------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Afectivo | | |
| Bajo | 8-25 | 1-25 |
| Medio | 26-35 | 26-75 |
| Alto | 36-41 | 76-99 |
| Continuidad | | |
| Bajo | 6-20 | 1-25 |
| Medio | 21-30 | 26-75 |
| Alto | 31-38 | 76-99 |
| Normativo | | |
| Bajo | 6-24 | 1-25 |
| Medio | 25-33 | 26-75 |
| Alto | 34-41 | 76-99 |
| Test global | | |
| Bajo | 20-75 | 1-25 |
| Medio | 76-94 | 26-75 |
| Alto | 95-111 | 76-99 |

Tabla 20. Normas en percentiles del Cuestionarios de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.

| Pc | Afectivo | Continuidad | Normativo | Test Global | Pc |
|-----------|-----------------|--------------------|------------------|--------------------|-----------|
| 99 | 41 | 38-42 | 41-42 | 111-119 | 99 |
| 98 | 40 | 37 | 40 | 108 | 98 |
| 97 | 40 | 36 | 39 | 107 | 97 |
| 95 | 39 | 36 | 39 | 106 | 95 |
| 90 | 38 | 34 | 36 | 102 | 90 |
| 85 | 37 | 32 | 36 | 99 | 85 |
| 80 | 36 | 31 | 34 | 95 | 80 |
| 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| 29 | 29 | 29 | 29 | 29 | 29 |
| 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| 25 | 24 | 19 | 24 | 74 | 25 |
| 20 | 24 | 18 | 23 | 72 | 20 |
| 15 | 23 | 17 | 20 | 69 | 15 |
| 10 | 22 | 14 | 18 | 60 | 10 |
| 5 | 18 | 12 | 15 | 52 | 5 |
| 3 | 13 | 10 | 13 | 47 | 3 |
| 2 | 12 | 9 | 13 | 45 | 2 |
| 1 | 8-11 | 6-8 | 6-10 | 20-40 | 1 |
| N | 508 | 508 | 508 | 508 | n |
| \bar{x} | 30 | 25 | 28 | 82 | \bar{x} |
| Dt | 7 | 7 | 7 | 15 | Dt |
| Min | 8 | 6 | 6 | 20 | Min |
| Max | 41 | 42 | 42 | 119 | Max |

Nota:

| | | |
|-----------|---|---------------------|
| Pc | : | Percentil |
| n | : | Tamaño de muestra |
| \bar{x} | : | Media aritmética |
| Dt | : | Desviación estándar |
| Min | : | Puntuación mínima |
| Max | : | Puntuación máxima |

Anexo 6. Validez por juicio de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ÍTEMS | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo | | | | | | | | |
| 1 | Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. | X | | X | | X | | |
| 2 | En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | X | | X | | X | | |
| 3 | No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | X | | X | | X | | |
| 4 | No me siento emocionalmente ligado a la organización. | X | | X | | X | | |
| 5 | No me siento como "parte de la familia" en esta organización. | X | | X | | X | | |
| 6 | Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación | | | | | | | | |
| 7 | Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | X | | X | | X | | |
| 8 | Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. | X | | X | | X | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | X | | X | | X | | |
| 11 | Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. | X | | X | | X | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Compromiso de normativo | | | | | | | | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | X | | X | | X | | |
| 14 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | X | | X | | X | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. | X | | X | | X | | |
| 16 | La organización donde trabajo merece mi lealtad. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 17 | No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | | | | | | | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta organización. | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.:

Cabanillas Palomino Roxana

DNI: 43249390


Especialidad del validador:

Psicología Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Diciembre del 2018


 Mg. Roxana Cabanillas Palomino
 PSICÓLOGA
 P.C.PS.18733

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ÍTEMS | Pertinencia ₁ | | Relevancia ₂ | | Claridad ₃ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo | | | | | | | | |
| 1 | Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. | X | | X | | X | | |
| 2 | En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | X | | X | | X | | |
| 3 | No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | X | | X | | X | | |
| 4 | No me siento emocionalmente ligado a la organización. | X | | X | | X | | |
| 5 | No me siento como "parte de la familia" en esta organización. | X | | X | | X | | |
| 6 | Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación | | | | | | | | |
| 7 | Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | X | | X | | X | | |
| 8 | Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. | X | | X | | X | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | X | | X | | X | | |
| 11 | Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. | X | | X | | X | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Compromiso de normativo | | | | | | | | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | X | | X | | X | | |
| 14 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | X | | X | | X | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. | X | | X | | X | | |
| 16 | La organización donde trabajo merece mi lealtad. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 17 | No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | X | | X | | X | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta organización. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.:

Alex Andres Avila Diaz

DNI: *41741167*

Especialidad del validador:

Psi. Organización.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de *Diciembre* del 2018



Mg. Alex A. Avila Diaz
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 16250

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ÍTEMS | Pertinencia ₁ | | Relevancia ₂ | | Claridad ₃ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo | | | | | | | | |
| 1 | Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. | X | | X | | X | | |
| 2 | En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | X | | X | | X | | |
| 3 | No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | X | | X | | X | | |
| 4 | No me siento emocionalmente ligado a la organización. | X | | X | | X | | |
| 5 | No me siento como "parte de la familia" en esta organización. | X | | X | | X | | |
| 6 | Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación | | | | | | | | |
| 7 | Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | X | | X | | X | | |
| 8 | Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. | X | | X | | X | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | X | | X | | X | | |
| 11 | Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. | X | | X | | X | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Compromiso de normativo | | | | | | | | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | X | | X | | X | | |
| 14 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | X | | X | | X | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. | X | | X | | X | | |
| 16 | La organización donde trabajo merece mi lealtad. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 17 | No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | X | | X | | X | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta organización. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.:

..... *Nampunay Meana, Ingrid Elizabeth*

DNI: *43808325*

Especialidad del validador: *Psicóloga*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de *Diciembre* del 2018



C.P.S.P. 14475

Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Confiabilidad por Alfa de Cronbach.

Tabla 21. Análisis de Confiabilidad del Cuestionario por variable y dimensiones:

| Dimensión | Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|---------------------------|-------------------------|--|-----------------------|
| Compromiso afectivo | ,710 | ,782 | 3 |
| Compromiso de continuidad | ,714 | ,871 | 3 |
| Compromiso normativo | ,735 | ,876 | 4 |
| Total Global | ,791 | ,897 | 5 |

Fuente: valores determinados por el software SPSS-25

En la tabla se observa que todas las dimensiones de la variable independiente han arrojado un Alfa de Cronbach, basado en resultados tipificados, un puntaje superior a 0,7, lo cual indica que todas las dimensiones son aceptadas. Asimismo se menciona que la dimensión que más alto puntaje ha arrojado se refiere a la dimensión Compromiso normativo (compuesta por 6 preguntas) y la dimensión que menos puntaje ha obtenido se refiere a la dimensión Compromiso afectivo (compuesta por 6 preguntas).

Anexo 8. Matriz de Consistencia.

Tabla 22. Matriz de consistencia del PFO para mejorar el compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD.

| PROGRAMA DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DE LA CLINICA ONCORAD, CHICLAYO | | | | | | | |
|---|--|---|--|------------------------------|---------------------------------|--|---|
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLE | TIPO DE INVESTIGACIÓN | DISEÑO | POBLACIÓN | INSTRUMENTOS |
| ¿DE QUÉ MANERA EL PROGRAMA DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL MEJORA EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DE LA CLINICA ONCOSAD, CHICLAYO? | OBJETIVO GENERAL | LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL MEJORA EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DE LA CLINICA ONCOSAD, CHICLAYO. | VARIABLE INDEPENDIENTE | Aplicativa. | Experimental, pre-experimental. | 50 colaboradores de la Clínica ONCORAD en el período Abril – Setiembre del 2019. | Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. |
| | | | FELICIDAD ORGANIZACIONAL. | | | MUESTRA | |
| | DEMOSTRAR QUE EL PROGRAMA DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL MEJORA EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DE LA CLINICA ONCOSAD, CHICLAYO. | | 30 colaboradores de la Clínica ONCORAD en el período Abril – Setiembre del 2019. | | | | |
| | | | MUESTREO | | | | |
| | | | | | | Muestreo no probabilístico por conveniencia. | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|--|--|---|---------------------------------------|
| | | | | | | CRITERIO DE INCLUSIÓN | |
| | | | | | | Participarán del programa aquellos colaboradores que llevan laborando por planillas de 3 meses hábiles en adelante. | |
| | | | | | | CRITERIO DE EXCLUSIÓN | |
| | | | | | | No participarán del programa aquellos colaboradores que hayan ingresado a planillas en los últimos 3 meses hábiles. | |
| | OBJETIVO ESPECÍFICO | | VARIABLE DEPENDIENTE | | | | TÉCNICAS |
| | <ul style="list-style-type: none"> • DIAGNOSTICAR A TRAVÉS DE UN PRETEST EL NIVEL DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLINICA ONCOSAD, CHICLAYO. • DISEÑAR EL PROGRAMA DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL. | | | | Técnica de gabinete, técnica de test. |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>COLABORADORES DE LA CLINICA ONCOSAD, CHICLAYO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • APLICAR EL PROGRAMA DE FELICIDAD PARA MEJORAR EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLINICA ONCOSAD, CHICLAYO • EVALUAR A TRAVÉS DE UN POSTEST EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLINICA ONCOSAD, CHICLAYO. • COMPARAR EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL ALCANZADO POR LOS COLABORADORES DE LA CLINICA ONCOSAD, CHICLAYO, ATRAVÉS DEL PRETEST Y POSTEST. | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

Anexo 9. Modelo de Felicidad Organizacional.
Figura 9. MFO



Anexo 10. Permiso aceptado por la empresa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"



Pimentel, 07 de junio de 2019

Oficio N°257 -2019/UCV/CH-EPS

Sr. CESAR CAMPOS ZAPATA
Gerente Administrativo
Clínica ONCORAD
Presente.-

ASUNTO: Solicito permiso para ingreso de estudiante

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestra estudiante **AGUIRRE MAURICIO CAMILA ALEXANDRA** del XI ciclo de la Escuela de Psicología Organizacional pueda aplicar un Programa sobre la Felicidad Organizacional para mejorar el compromiso de los Colaboradores de su institución, como parte de la experiencia curricular **Desarrollo del Proyecto de Investigación**. Asimismo indicar que estará bajo la asesoría de la docente Mgtr. Paredes López Lilian Roxana.

Conocedores de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente,



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Mgtr. Marvin Joel Moreno Medina
COORDINADOR ESCUELA DE PSICOLOGIA

Paredes
César A. Campos Zapata
Gerente Administrativo
ONCORAD S.A.C.

MIMMjca
C.c. Archivo
CAMPUS CHICLAYO
Carretera Chiclayo Pimentel Km. 3.5
Telf.: (074) 481616 / Anexo: 6514

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Anexo 11. Consentimiento informado.

Consentimiento Informado de Participación en Desarrollo de Investigación

Dirigido a: Clínica ONCORAD, Chiclayo.

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de estudios enmarcados en el Desarrollo de investigación "Programa de Bienestar en el Trabajo", realizado por la estudiante Camila Alexandra Aguirre Mauricio y conducido por la profesora Dra. Lillian Roxana Paredes López, perteneciente a la Universidad César Vallejo.

Dicho Desarrollo de Investigación tiene como objetivo principal mejorar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá participar del presente programa de bienestar en el trabajo, lo cual se realizará mediante doce sesiones prácticas y las aplicaciones de un pre y post test. Dicha actividad durará aproximadamente un mes y medio y será realizada en la Clínica ONCORAD, Santa Victoria, durante las últimas horas de jornada laboral.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación son incrementar el compromiso mediante el bienestar laboral, por lo que los beneficios reales o potenciales que usted podrá obtener de su participación en la investigación son meramente académicos. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la **salud e integridad física y psíquica** de quienes participen del estudio.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Además, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del desarrollo, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos datos obtenidos por el cuestionario o la observación.

La investigadora Responsable del trabajo y la Universidad César Vallejo asegura la **total cobertura de costos** del estudio, por lo que su participación no significará gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio **no involucra pago o beneficio económico** alguno.

Desde ya le agradezco su participación.




.....
Camila Alexandra Aguirre Mauricio
Investigadora Responsable

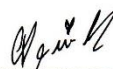
Fecha 13 de junio 2019.

Yo KARL ENMER BENITES SUAREZ, colaborador
(a) de CLINICA ONCORAD-CHILLAYO, en base a lo expuesto en el presente
documento, acepto voluntariamente participar en la investigación
"PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO", aplicada por la
investigadora Camila Alexandra Aguirre Mauricio y conducida por la Profesora Dra. Lilian Roxana
Paredes López, investigadora de la Universidad César Vallejo.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las
características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta
investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún
otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) que mi participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico
ni psicológico, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar mi salud e
integridad física y psíquica.


Nombre del participante:
Karl Benites
DNI: 16758073.


Camila Aguirre Mauricio
Investigadora responsable
DNI: 71309179