

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -



**FACULTAD PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C.**

AÑO DE ELABORACIÓN: 2016

LICENCIA: CREATIVE COMMONS - ATRIBUCIÓN NO COMERCIAL 2.5 COLOMBIA (CC BY – NC 2.5)

TÍTULO: EMPRESA DE CONSULTORIA EN PSICOLOGIA POSITIVA EXPRESADA EN EL SALARIO EMOCIONAL DIRIGIDO AL AREA COMERCIAL DE LAS COMPAÑIAS DE TECNOLOGIA

AUTOR (ES): CASTAÑEDA MORALES, Diana Cristina
SALINAS, Katherine
URIBE RAMOS, Diana Katherine

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES): Ps. MSc. MONTEJO. Fernando Augusto

MODALIDAD: CURSO DE ESPECIAL INTERÉS: MANAGEMENT DE LAS ORGANIZACIONES

PÁGINAS: 98 **TABLAS:** 4 **CUADROS:** 0 **FIGURAS:** 7 **ANEXOS:** 0

CONTENIDO:

Resumen, 1

Justificacion, 2

Como se relacionan la psicología positiva y salario emocional, 3

Modelos de la psicología positiva, 13

Modelo de Jahoda, 13

Modelo del Bienestar Psicológico de Ryff, 14

Modelo de Bienestar y Salud Mental de Keyes, 15

Modelo de las tres Vías de Seligman, 15

La importancia del salario emocional en las organizaciones desde la psicología positiva, 22

 Salario Emocional, 22

Teorías de motivación laboral, 29

 Taylorismo, 29

 Elthon Mayo, 30

 Maslow, 32

 Teoría X Y de Douglas MCGregor, 33

Teorías de satisfacción laboral, 33

Tipos de liderazgo, 39

 Liderazgo Visionario, 39

 Liderazgo Direccional, 39

 Liderazgo Gerencial, 40

 Liderazgo Motivacional, 40

 Liderazgo forjador de equipos, 40

Salario emocional, 41

Beneficios del salario emocional, 42

 Reconocimiento Personal y Laboral, 43

 Cultura y Valoración del Compromiso Mutuo, 43

 Planificación del Trabajo, 43

 Flexibilidad en el Trabajo, 43

 Horario que Favorecen al Trabajador, 43

 Flexibilidad en el Lugar de Trabajo, 44

 Factores de Conciliación Familiar y Personal, 44

Componentes del salario emocional, 44

 Satisfactores, 44

- Satisfactores Laborales alrededor del Mundo, 47
- Enfermedad laboral, 48
 - Definición, 48
 - Los riesgos psicosociales, 49
- Evolución del Diagnóstico de El en Colombia, 50
- Distribución de El Aceptadas por Actividad Económica, 2012, 51
 - Clases de Riesgos Laborales, 53
- Objetivos de la investigación, 57
 - Objetivo General, 57
 - Objetivos Específicos, 57
- Metodo, 58
 - Estudio de mercado, 58
 - Objetivo general del estudio de mercado, 58
 - Objetivos específicos del estudio de mercado, 58
 - Descripción de la empresa, 59
 - Nombre y Logo de la Empresa, 59
 - Misión, 60
 - Visión, 60
 - Delimitación Geográfica del Mercado y Descripción, 60
 - Producto, 62
 - Nuestros servicios, 62
 - Productos, 62
 - Porque elegirnos, 68
 - Análisis de la demanda, 70
 - Comportamiento Demanda, 69,70
 - Comportamiento Oferta, 70

Análisis del Producto, 70

Canales de Distribución, 72

Competencia, 74

Costos Creación Empresa, 76

Conclusiones, 80

Referencias, 83

Apéndices

PALABRAS CLAVES: salario emocional, psicología positiva, beneficios, factores intrínsecos, factores extrínsecos, calidad de vida.

DESCRIPCIÓN: La Psicología Positiva, es un nuevo enfoque de la psicología que estudia lo que hace que la vida merezca ser vivida. Es el análisis de lo que va bien en la vida, desde el nacimiento hasta la muerte (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Dicho enfoque estudia la experiencia óptima, esto es, a las personas siendo y dando lo mejor de sí mismas. Los resultados de las investigaciones de la psicología positiva tienen el propósito de contribuir a una comprensión científica más completa y equilibrada de la experiencia humana y transmitir lecciones valiosas acerca de cómo construir una vida feliz, saludable, productiva y significativa (Parky Peterson, 2009). Es por esta razón es que pretendemos que el positivismo llegue a las organizaciones a través del salario emocional ofreciendo así una visión más amplia a las organizaciones de porque se debe implementar el concepto de salario emocional en Colombia, ya que en la actualidad los empleados están viviendo el día a día presionados y con niveles de estrés muy elevados lo que posteriormente acarrea consecuencias, una de ellas son las enfermedades físicas y hasta mentales, relaciones familiares destruidas, al igual que relaciones sentimentales, una de las causas puede ser la insatisfacción laboral. Buscamos, además, identificar los factores que mantienen la

desmotivación de los empleados de una organización y que finalmente puedan poner en práctica esta iniciativa de implementar el salario emocional en la psicología positiva como estrategia que reducirá la insatisfacción laboral, sentimental, social, académica y demás que puede experimentar una persona.

METODOLOGÍA: Se desarrolló un producto se pretende, identificar los factores que mantienen la desmotivación de los empleados en una organización de tipo comercial inicialmente ya que este producto se puede implementar en cualquier tipo de compañía, la población a quien va dirigido este producto es para cualquier persona que sienta la necesidad de mejorar o cambiar en ciertas situaciones que afectan su vida y, que crea que de esta forma su calidad de vida mejorara notablemente.

Como instrumentos se hizo uso de la Encuesta, diseñadas para identificar las necesidades de cada persona con el fin de logra reunir las diferentes características que harán de cada actividad

Luego, los temas específicos a tratar en las capacitaciones sabiendo así el objetivo de cada una de las charlas. Contando con un filtro de integralidad es decir según la necesidad se brindó temas enfocados en motivación, sensibilización, prevención, etc.

Seguido de las diferentes temáticas abordadas se realizó un entrenamiento individual reforzando las diferentes habilidades de cada uno de los colaboradores de la compañía, tratando de mostrarle a cada colaborador donde está su oportunidad de mejora.

El producto se basa en desarrollar actividades experienciales dinámicas y emotivas para las personas con necesidades en x o y tema esto, esto lo arrojó el resultado de la encuesta.

CONCLUSIONES:

La psicología positiva es una rama de la psicología que puede hacer grandes aportes al entorno organizacional, pues además de ser la base del presente estudio, se puede considerar que ha retomado diferentes características de la naturaleza de la psicología para así aportar al bienestar de los seres humanos en un amplio contexto como el laboral, a su vez es indispensable para el aprendizaje, progreso, calidad de vida, desarrollo, relaciones humanas y sensibilización. Las organizaciones. La psicología positiva y el salario emocional es un programa que va dirigido a disminuir una serie de síntomas que se presentan dentro de las organizaciones, Según Mansilla, García, Gamero y Congosto (2010), han realizado un estudio donde señalan que los empleados manifiestan enfermedades laborales tales como; estrés, ansiedad, jaquecas y otras dolencias físicas que se evidencian en el momento de estar en su trabajo, debido a la insatisfacción y desmotivación laboral. Por tal motivo la intervención va dirigida a estos trabajadores del área comercial de las organizaciones; se realiza por medio de este programa que va direccionado a controlar esa serie de variables que genera inconvenientes a nivel personal y laboral.

A partir de este estudio se encontró que en los trabajadores no solo presentan un desajuste a nivel laboral, como lo es la sobrecarga o las enfermedades tanto físicas como mentales, sino también se puede evidencia malestar a nivel familiar, todo esto debido a que el tiempo que comparten con sus familiares es muy limitado y corto, este es otro factor que está afectando el rendimiento y la eficiencia de los empleados; podemos decir que nuestro programa ayuda a todos los trabajadores tanto en el entorno familiar como en el entorno laboral, ya que la estrategia va direccionada a generar una serie de beneficios que los empleados pueden recibir para mejora de su calidad de vida.

En nuestra revisión teórica, concluimos que, la psicología positiva y el salario emocional son variables que ayudan a comprender las razones por las cuales algunas

personas u trabajadores alcanzan altos niveles de bienestar y satisfacción en el contexto laboral, es decir, por qué algunos empleados disfrutan más sus actividades laborales diarias logrando así alcanzar una satisfacción personal y profesional más óptima siendo empleados más productivos.

La investigación se realizó con el fin de indagar la importancia que tiene la Psicología Positiva y el salario emocional en los trabajadores de las organizaciones, esta nos permitió conocer el número de variables que controlan y afectan la vida de los trabajadores son varias, que a la vez impactan en las áreas de ajustes, como lo mencionamos anteriormente afecta el entorno familiar, el social, personal, el emocional y el económico. Para nadie es un secreto que los empleados pasan la mayor parte de su tiempo en la organización u empresa, podemos decir que es su segundo hogar y es importante que haya un buen desempeño y disposición, es por esto que ellos necesitan una serie de incentivos que satisfagan las necesidades que ellos presentan a nivel personal, y es aquí donde es importante que la parte emocional se tenga en cuenta, ya que las empresas están dejando de lado la vida de las personas y el gusto que se tiene en el que hacer día a día y amor por la labor realizada, por el contrario se enfocan directamente en las funciones que estos deben ejecutar en un día de trabajo.

Por todo lo mencionado anteriormente queremos resaltar la importancia que tiene la Psicología Positiva y el salario emocional dentro de la organización, ya que por medio de este se satisfacen las necesidades de los trabajadores y se aumenta la productividad, así mismo la importancia de incluir dentro de las organizaciones un programa como el que ofrece la *empresa de consultoría* donde se encuentran beneficios, estrategias, pautas, pautas que ayudan de manera positiva a controlar variables que afectan al ser humano en cualquier ámbito de su entorno laboral y personal, brindamos la oportunidad de que las empresas conozcan temas nuevos con los cuales pueden aumentar el compromiso y dedicación de los empleados.

Referencias

- Alonso Martin, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(24), 25-40.
- Aspingwall, L.G. & Staudinger, U.M. (2003). A psychology of human strengths: some central issues of an emerging field. En L.G. Aspingwall. & U.M. Staudinger (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 9-22). Washington, DC: EEUU: APA.
- Baltes, P.B. (1979). Life-Span Developmental Psychology: Some converging observations on history and theory. En P.B. Baltes y O.G. Brim (Eds.). *Life-span development and behavior*. (Vol. 2. pp. 255-279). Nueva York: Academic Press.
- Barret, P. & Ollendick, T. (2004). *Handbook of interventions that work with children and adolescents: prevention and treatment*. West Sussex, UK: Wile.
- Castro Solano, A. (2009). *Psicología Positiva: ¿una nueva forma de hacer psicología?* Manuscrito enviado para su evaluación.
- Córdoba (2011). *Valores éticos: la posibilidad de lo imposible*. España: Madrid: ESIC.
- Davidson, J.R. (2002). Surviving disaster: what comes after trauma? *British Journal of Psychiatry*, 181, 366-368.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- El Tiempo & El Empleo (2015). *El salario emocional siempre ha existido*. http://www.elemplo.com/colombia/consejos_profesionales/el-salario-emocional-siempre-ha-existido--/12474622

- Gable, S.L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103-11.
- Gancedo, M. (2008). Historia de la psicología positiva. Antecedentes, aportes y proyecciones. En M.M. Casullo. *Prácticas en psicología positiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Gillham, J.E. & Seligman M.E.P. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behavior Research and Therapy*, 37, 163-173
- Gómez, C. (2011). El salario emocional. *Borrador de administración*, 47, 7-8.
- González, C. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga, España: Innovación y cualificación
- Held, B.S. (2004). The negative side of positive psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 44, 9-46.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23,3), 15-22.
- Hibbs, E. & Jensen, P. (1996). *Psychosocial treatments for child and adolescent disorders: empirically based strategies for clinical practice*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Hybels, B. (2013). *Liderazgo Audaz*. Colombia-Bogotá. Editorial Vida
- Kazdin, A. & Weisz, J. (2003). *Evidence based psychotherapies for children and adolescents*. New York: Guilford.
- Keyes, C. L. M. & López, S. J. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. En C. R. Snyder & S. J. López (eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 45–59). London: Oxford University Press
- Jahoda, M. (1958). *Current concept of positive mental health*. New York : Basic Book.
- Lazarus, R.S. (2003). Does the Positive Psychology Movement Have Legs? *Psychological Inquiry*, 14(2), 93-109.



- Ley 1562 (11, julio, 2012) Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá D.C.: Congreso de Colombia. *Diario Oficial* 48.488/ del 11 de julio de 2012
- Linley, A., Joseph, A., Harrington, S. & Wood, A. (2005). Positive psychology: Past, present and (possible) future, *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness*. New York: The penguin press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370– 396.
- Martínez, M.C. (2012). *Motivación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Nathan, P., & Gorman, G. (2002). *A guide to treatments that work*. New York: Oxford University Press.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1986). *Riesgos psicosociales*. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/amend/1986s.pdf>.
- Palomo (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España-Madrid. Editorial ESIC.
- Park, C.L. (1998). Stress-related growth and thriving through coping: the roles of personality and cognitive processes. *Journal of Social Issues*, 54(2), 267-277.
- Park, N., & Peterson, C. (2003). Virtues and organizations. In K. S. Cameron, J. E. Dutton y R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 33-47). San Francisco: Berrett-Koehle.
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Achieving and sustaining a good life. *Perspective on Psychological Science*, 4, 422-428.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.

- Psicore. (2007). *Perfil de liderazgo empresarial*. Manual de evaluaciones psicométricas. https://books.google.es/books?id=YfWaAwAAQBAJ&dq=liderazgo+empresarial&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rocco Cañón, M.T. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Chile: Universidad de Chile
- Rogers, C. R. (1963). *Actualizing tendency in relation to "motives" and to "consciousness"*. *Nebraska symposium on motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C. D. y Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Salanova, M., Martínez, I.M. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Coord.), *Psicología de la Organización*. (pp. 349-376.). Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Seligman M.E.P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. (2a. ed.). New York, NY: Pocket Books.

- Seligman, M.E.P. (2002). Positive Psychology, positive prevention and positive therapy. En C.R. Snyder & S.J.López (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York, NY: Oxford University Press.
- Seligman, M.E.P. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Vergara.
- Seligman, M. (2008, junio). *Positive psychology leader series*. Documento presentado en Conference of International Association of Positive Psychology, Philadelphia, EE.UU
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress, *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sternberg, R.J. & Grigorenko, H.L. (2001). Unified psychology. *American Psychologist*, 56, 1069-1079.
- Vázquez, C. (2006) La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 1-2.
- Vásquez, C. (2010). Prólogo. En M.E.- Garassini, & C. Camilli. (comp.). *Psicología Positiva: Estudios en Venezuela*. Caracas-Venezuela: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva. (Compiladoras).
- Vázquez, C. & Hervás, G. (2008). *Psicología positiva aplicada*. (2ª ed.). Bilbao, España: Desclee de Brouwer.
- Vega, C. & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifuncional del liderazgo al contexto organizacional chileno*. Trabajo de Grado. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Vera, B. (2006). Psicología positiva. Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 3-8.

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE -



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia

Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.