

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

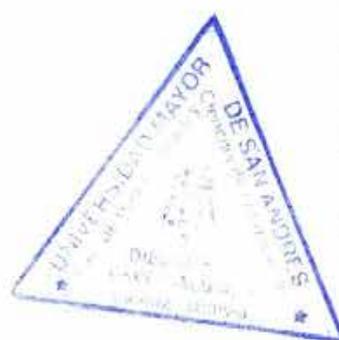
CARRERA DE PSICOLOGIA

*René Caldeira Jasso  
Presidente  
7/24/2014*



*Dr. Porfirio Urbaza  
TRIBUNAL*

*Lic. Gonzalo Bravo*



**PROYECTO DE GRADO**

**BIENESTAR PERSONAL Y LABORAL EN EL EQUIPO TÉCNICO  
PENITENCIARIO DEL CENTRO QALAUMA**

*184 h*

**Postulante:** Monica Huanca Estrada

**Tutor Guía:** Ms.Sc. Susana Dora Elena Aramayo Salinas

Para la obtención del Título a nivel Licenciatura en Psicología

La Paz – Bolivia

2014

## **DEDICATORIA**

*Dedico este proyecto de grado: A dios, porque ha estado conmigo á cada paso que doy, cuidándome, dándome fortaleza para lograr mis objetivos y haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio,*

*A mis padres Ramón Huanca López y Dora Estrada de Huanca, pilares fundamentales en mi vida. Quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, por estar ahí cuando más los necesité, brindándome su amor incondicional. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, comprensión, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por los ejemplos de perseverancia y constancia que me han infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.*

*Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos y familia en general. Es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.*

*A ellos este proyecto, que sin ellos, no hubiese podido ser.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradezco infinitamente a mis padres Ramón V. Huanca López y Dora Estrada de Huanca, quienes son ejemplo de esfuerzo, perseverancia, honradez, responsabilidad, que a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento sin dudar de mis habilidades.*

*A mis hermanos Reyna, Susana, Patricia, Doris y Gonzalo por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional. Por ser el ejemplo de herman@s y de l@s cuales aprendí aciertos y de momentos difíciles. Del mismo modo a mis sobrin@s Gabriel, Antonio, Lucia y Anahí a los que adoro que con sus sonrisas y travesuras alegran mis días. También dedico este proyecto a una persona especial, a tu paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir mi meta, gracias por estar siempre a mi lado, Marcelo.*

*Agradezco a la mentora que guió con profesionalismo este trabajo Msc. Susana Aramayo Salinas, brindando su apoyo y motivación.*

*A mis tribunales Dr. Porfidio Tintaya Condori y Lic. Luis Eduardo Panozo Camacho quienes con paciencia han aportado con sus conocimientos para que este proyecto se enriquezca. Del mismo modo agradezco al Dr. Jorge Landaeta Mendoza por su por la colaboración, paciencia, apoyo aportando con sus conocimientos. Los cuales fueron modelo de inspiración, a todos ellos por haber guiado el desarrollo de este trabajo y llegar a la culminación del mismo.*

*De igual forma a mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza e influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi proyecto , finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abrió abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.*

**GRACIAS!!!**

# **INDICE**

## **INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO UNO PROBLEMA**

<b>I. AREA PROBLEMÁTICA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Marco Histórico .....	1
1.2. Marco de Hechos .....	3
1.3. Marco de Investigación.....	5
<b>II. PROBLEMA DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>7</b>
A. Area Problemática.....	7
B. Formulación del Problema de Intervención.....	9
<b>III. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>10</b>

### **CAPÍTULO DOS MARCO TEÓRICO**

<b>II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....</b>	<b>14</b>
1. Psicología Positiva.....	14
1.1. Antecedentes.....	14
1.2. Definición de Psicología Postiva .....	15
1.3. Aplicacion de la Psicología Positiva.....	16
1.4. Temas de Investigacion de la Psicología Positiva .....	17
1.4.1. Fortalezas y Virtudes .....	17
1.4.2. Modelo de las Tres Vias .....	19
1.4.3. Modelo P.E.R.M.A (Teoría del Bienestar). .....	19

1.4.4. Teoria del Flujo.....	20
2. Regimen Penitenciario en Bolivia.....	21
2.1. Regimen Penitenciario .....	21
2.2. Legislacion Penitenciaria.....	22
2.3. Centro de Reinsersion Social Qalauma .....	23
2.3.1. Equipos de Trabajo dentro el Centro Qalauma.....	24
2.3.1.1. Equipo Multidisciplinario .....	24
2.3.1.2. Equipo de Tutores.....	24
2.3.1.3. Equipo de Seguridad.....	24
2.3.2. Criterios que orientan el trabajo en el Centro Qalauma.....	25
3. Sindrome de Burnout .....	26
3.1. Definicion .....	26
3.2. Evolucion y Desarrollo .....	26
3.3. Desescadenantes .....	27
3.3.1. Organizacionales.....	27
3.3.2. Sociales .....	28
3.3.3. Personales .....	28
3.4. Consecuencias.....	29
3.4.1. Personales .....	30
3.4.2. Sociales .....	30
3.4.3. Organizacionales.....	31
4. Psicologia Positiva en el Trabajo .....	31
4.1. El bienestar psicologico en el trabajo .....	33
4.2. Personas Positivas.....	37
4.3. El Engagement.....	39
4.4. El Flow.....	41
4.5 Modelo P.E.R.M.A. ....	42
4.6 Teoria de la Amplicacion y Construccion de Emociones Positivas ..	43
5. Organizaciones positivas y negativas.....	43
5.1. Caracteristicas de las Organizaciones “positivas” .....	44

5.1.1. Control del puesto.....	46
5.1.2. Oportunidad para el uso de habilidades.....	46
5.1.3 Demandas laborales realistas.....	46
5.1.4 Claridad de tareas y rol laboral .....	47
5.1.5. Oportunidades para el contacto social .....	47
5.1.6. Feed-back sobre el trabajo realizado .....	47
5.2. Gestión de la mejora desde un enfoque positivo .....	48

## **CAPÍTULO TRES**

### **PROPUESTA**

<b>I. ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA .....</b>	<b>50</b>
<b>A . FUNDAMENTACIÓN TEÒRICA.....</b>	<b>50</b>
<b>B . ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA.....</b>	<b>51</b>
1. Actividades y Contenidos .....	51
2. Desarrollo de las fases.....	52
<b>II. PROGRAMA.....</b>	<b>53</b>
<b>A . OBJETIVOS.....</b>	<b>53</b>
1. Objetivo General.....	53
2. Objetivos especificos .....	53
<b>B . OBJETIVOS E INDICADORES POR MÒDULO.....</b>	<b>54</b>
1.1. MODULO I - Sentido de vida .....	54
1.2. MODULO II-Modelo PERMA/Teoria del bienestar y crecimiento personal	56
1.2.1. Emociones Positivas.....	56
1.2.2. Implicación y Compromiso .....	57
1.2.3. Relaciones Interpersonales .....	62
1.2.4. Significado y sentido de vida.....	65
1.2.5. Sentido de logro.....	69
1.3. MODULO III - Modelo de las tres vias.....	72

1.3.1. Satisfacción con la vida .....	72
1.3.2. Motivación Positiva – Engagement y flow.....	74
1.3.3. Tipos de equipos de trabajo .....	78
1.3.1. Sesión personal y grupal de cierre.....	81
<b>III. METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA .....</b>	<b>83</b>
<b>IV. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA .....</b>	<b>85</b>
<b>V. PLAN DE APLICACIÓN DEL PROYECTO .....</b>	<b>86</b>
1. Proceso de convocatoria de personal .....	86
1.1. Reclutamiento de personal.....	87
1.2. Selección de personal.....	87
1.3. Contratación e inducción del Personal.....	87
1.4. Capacitación y formación del personal.....	88
2. Fase de diagnóstico.....	88
3. Fase de sensibilización.....	89
4. Fase de implementación.....	89
4.1. Estructura de las dinámicas.....	90
4.2. Estructura de los videos. ....	91
5. Fase de evaluación.....	91
6. Cronograma .....	94
<b>C. CARTILLA DE TRABAJO.....</b>	<b>95</b>
1.1. MODULO I - Sentido de vida .....	95
1.2. MODULO II-Modelo PERMA/Teoría del bienestar y crecimiento personal	103
1.2.1. Emociones Positivas. ....	104
1.2.2. Implicación y Compromiso .....	109
1.2.3. Relaciones Interpersonales .....	116
1.2.4. Significado y sentido de vida.....	123
1.2.5. Sentido de logro.....	131
1.3. MODULO III - Modelo de las tres vías.....	138

1.3.1. Satisfacción con la vida .....	138
1.3.2. Motivación Positiva – Engagement y flow.....	143
1.3.3. Tipos de equipos de trabajo .....	150
1.3.1. Sesión personal y grupal de cierre.....	154
<b>B. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.....</b>	<b>156</b>
1. Técnicas .....	158
2. Instrumentos.....	156
<b>C. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS .....</b>	<b>159</b>
1. Recursos Huamanos .....	159
1. 1. Proceso de dotación de personal.....	159
1. 2. Convocatoria para la pasantía.....	159
1. 3. Capacitación al equipo de trabajo.....	159
<b>D. RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES.....</b>	<b>161</b>
1. Condiciones de realización del Proyecto.....	163
1. 1. Condiciones didacticas .....	163
1. 2. Condiciones Psicológicas. ....	163
1. 3. Condiciones Sociales .....	164
1. 4. Condiciones Materiales.....	164
1. 5. Participación de Regimen Penitenciario.....	165
1. 6. Participación de la Policia Nacional Boliviana.....	165
1. 7. Participación de Progetomondo-mlal.....	165
1. 8. Participación del Personal Penitenciario.....	166
<b>E. EVALUACIÓN .....</b>	<b>167</b>
<b>F. FACTIBILIDAD FUNCIONAL, OPERATIVA Y ECONOMICA.....</b>	<b>178</b>

**CAPÍTULO TRES**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<b>I. CONCLUSIONES.....</b>	<b>179</b>
<b>II. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>183</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA .....</b>	<b>185</b>

**ANEXOS**

## **LISTA DE CUADROS**

Cuadro 1.:Consecuencias Personales del Síndrome de Burnout .....	30
Cuadro 2.:Temas abordados en el Programa “Bienestar Personal y Laboral en el equipo Técnico Penitenciario del Centro Qalauma” .....	82
Cuadro 3.: Dinámicas de grupo y videos como recursos metodológicos .....	84
Cuadro 4.:Plan de Desarrollo del Programa .....	92
Cuadro 5.:Cronograma de actividades .....	94
Cuadro 6.:Detalle de Recursos Materiales .....	161
Cuadro 7.:Estructura del Programa “Bienestar Personal y Laboral en el equipo Técnico Penitenciario del Centro Qalauma” .....	169

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1.:Áreas de aplicación de la Psicología Organizacional Positiva.....	49
---	----

## INTRODUCCIÓN

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene el bienestar que predispone al ser humano a lograr determinados objetivos y alcanzar metas anheladas, ante distintos desafíos de la vida. El bienestar es fundamental para crear en el ser humano motivación, optimismo, autoconfianza, autodeterminación, control y compromiso, facilitando así un sentido a su vida personal y laboral.

Las instituciones deben considerar al bienestar personal y laboral del trabajador un área importante para la organización, ya que es allí donde el ser humano pasa gran parte de su tiempo, buscando satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permiten mejorar sus condiciones de vida. Siendo primordial para el empleado como para la organización, un mejor rendimiento.

Estas capacidades y habilidades son elementales en todas las instituciones en las que el componente humano es importante para lograr los objetivos planteados. Frente a este panorama las instituciones penitenciarias no son la excepción ya que albergan personas con diferentes estratos, problemáticas, con un número creciente de procesados, provocando hacinamiento, lo cual produce un alto grado de estrés, en personal penitenciario.

Esta realidad está presente en el Centro de reinserción social Qalauma que alberga jóvenes y adolescentes en conflicto con la ley, que demandan de un personal cualificado, que a pesar de cargar un sin número de actividades se sientan comprometidos, de tal manera que favorezca los intereses propios como los de la institución penitenciaria, lo que evitara trabajadores que se limiten a cumplir órdenes sin

motivación. De este modo se requiere trabajar el Bienestar Personal y Laboral a partir de la elaboración de programas dirigidos al personal penitenciario.

Permitiendo trabajadores con un grado óptimo de satisfacción y sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización, identificándose con la empresa al verse reflejada en ella, incrementando las emociones positivas, motivación y compromiso en el ámbito personal y organizacional, de éste modo la organización se verá beneficiada, con un alto rendimiento y fuerza de trabajo. A partir del enfoque de la Psicología Positiva que trabaja el bienestar subjetivo (la felicidad), los estados de ánimo y las emociones positivas, las fortalezas y las virtudes, prácticas saludables (optimismo, gratitud, meditación, expresión artística), los intereses, las habilidades y los logros, las relaciones personales positivas, la trascendencia y el sentido de vida.

En este sentido favorecen el desarrollo del trabajador, la mejora del nivel de vida, acrecienta los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y la organización, brindando condiciones y oportunidades que facilitan un apropiado desempeño, posibilitando la autorrealización del trabajador.

La presentación de la información recolectada en el programa está organizada en tres capítulos: el **Primer Capítulo** contempla las problemáticas que atañen a Régimen Penitenciario y la Cooperación Progetto Mondo, en cuanto al equipo técnico penitenciario del Centro Qalauma, que presentan desgaste físico, psicológico, y social, debido a la complejidad y exigencia del trabajo que desempeñan. Del mismo modo se formula el problema de investigación respecto a la viabilidad de trabajar el bienestar en el ámbito personal y laboral en el equipo técnico penitenciario. Posteriormente se tiene la justificación que explica los beneficios que brinda el programa al desarrollar estas habilidades y capacidades en el equipo técnico penitenciario

A continuación, en el **Segundo Capítulo** se hace mención del objetivo que se pretende alcanzar, además se presenta la fundamentación teórica de la psicología

positiva, sus aplicaciones en el área organizacional, que permite incrementar las emociones positivas, motivación y compromiso en el ámbito personal y organizacional, legislación penitenciaria, el Centro de reinserción social Qalauma y el Síndrome de burnout en personal penitenciario.

A continuación se hace hincapié en la organización de la propuesta de intervención frente a esta problemática, mostrando su estructura, contenidos y actividades. De esta manera el programa está conformado por las siguientes Fases: diagnóstica, sensibilización, intervención y evaluación. Comprende la capacitación del equipo técnico penitenciario, estableciendo horas para los talleres previa coordinación con las autoridades. Los encuentros estarán enmarcados en la metodología activa-participativa, aplicando una serie de técnicas que permitirán asimilar de mejor manera el contenido que se aborde, desarrollado en Módulos.

Finalmente en el **Tercer Capítulo** se presenta las conclusiones y recomendaciones a tomar en cuenta para optimizar el trabajo. Por último los anexos que contienen el diagnóstico, las entrevistas realizadas y las hojas de trabajo de las actividades planteadas.

## ***CAPITULO UNO***

### ***PROBLEMA***

#### **I. AREA PROBLEMÁTICA**

##### **1.1. Marco Histórico.**

El centro de reinserción Qalauma nace por la iniciativa de crear en Bolivia un Centro dedicado a la atención y reinserción social de los adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley, comenzó como una preocupación del Defensor del Pueblo Ana María Romero de Campero secundada por ProgettoMondo-Movimiento Laicos para América Latina (PM-MLAL) en el año 2002.

Ambas instituciones empezaron a movilizarse para hacer realidad este proyecto buscando los primeros recursos económicos y el espacio físico necesario. A partir del año 2006 la Dirección General de Régimen Penitenciario se involucró en el proyecto y durante el año 2007 el Ministerio de Gobierno se suma a este trabajo.

El año 2002, la familia Cruz Bautista Pinto, se suma al proyecto de ProgettoMondo-Movimiento Laicos para América Latina y realiza la donación de una hectárea de tierra para la realización de este Centro, en la región de Surusaya Suripanta que queda en la provincia Ingavi, municipio de Viacha- La Paz. El año 2011 este sueño se hace realidad.

El Centro alberga a adolescentes y jóvenes privados de libertad, de 16 a 21 años, tal como lo estipula la Ley de ejecución de penas 2298. Cuenta con 140 internos que han infringido todo tipo de delito (robo, robo agravado, infracción a la ley 308, ley 1008, asesinato, homicidio, entre otros). Qalauma les brinda una infraestructura física adecuada donde llevan a cabo un proceso formativo y laboral, desde el desarrollo humano y social, con actividades culturales, deportivas y formativas; espacios, talleres y programas educativos, con ejercicio pleno de sus derechos y deberes, para lograr en ellos hábitos de vida saludables y su reinserción progresiva en la sociedad.

Los profesionales a cargo del trabajo con los jóvenes y adolescentes, se dividen en tres equipos: Equipo de tutores, equipo multidisciplinario y equipo de seguridad.

Todo este trabajo hace posible que los adolescentes y jóvenes privados de libertad tengan la oportunidad de permanecer en un centro especializado, donde no sólo se respeten sus derechos, sino también cuenten con un programa de reinserción personal, familiar y social y acceder a formación técnica.

El Centro Qalauma se proyecta a ser el centro modelo a nivel Bolivia aportando a la construcción de un sistema especializado de justicia penal juvenil, acorde a las necesidades, derechos y obligaciones de los involucrados que son la sociedad civil y al Estado, para contribuir a la prevención de la criminalidad juvenil y a lograr una sociedad más justa y sensible con esta temática.

Asimismo busca ser un ejemplo para que esta iniciativa sea reproducida en todos los departamentos, por la presencia de jóvenes y adolescentes en los distintos Centros Penitenciarios de Bolivia.

## 1.2. Marco de hechos

La situación de las cárceles de Bolivia es compleja, el sistema penitenciario evidencia una serie de carencias que minimizan las posibilidades de reinserción de los privados de libertad.

La Dirección General de Régimen Penitenciario, en su Informe de Gestión 2006, lo expresa claramente cuando dice: “La justificación rehabilitadora construida alrededor del régimen penitenciario en general, solamente queda en un ideal, es resultante de la falacia en los hechos, un discurso justificador, una fuente de trabajo para un número creciente de funcionarios, con infraestructura insuficiente, hacinamiento, sufrimiento intenso para la familia, son lo único que existe dentro de las prisiones bolivianas”(Borja y otros, 2006, p.23)

La población penitenciaria más aún los jóvenes y adolescentes se encuentran desamparados, sin visión, perspectiva ni proyecto de vida, por lo que es urgente volcar nuestro trabajo para que encuentren el camino a sus vidas y se puedan unir los esfuerzos para una rehabilitación sincera.

En Bolivia, la población nacional penitenciaria es de 13.500 privados de libertad. El 73% son preventivos, el 27% sentenciados. Estos mismos índices son los que existen en el departamento de La Paz, citado por Valda “Por la retardación de justicia se ha observado la existencia de privados de libertad sobre los que ha recaído una sentencia absolutoria después de haber transcurrido varios años como detenido preventivo, aguardando una sentencia cuya pena privativa de libertad en algunos casos era inferior a los años sufridos en detención preventiva.”(Valda, 2006, p23)

Un estudio realizado por CELIN BOLIVIA, mencionado en el Congreso de Régimen Penitenciario, citan: “la población en las cárceles según su clase social: clase alta 0,8%, clase media 32,4% y clase popular 66,8%. Según la Dirección General de Régimen Penitenciario, indica que los problemas actuales que existen son:

sobrepoblación, carencia de equipamiento, instalaciones con deficiencias, pocos profesionales médicos, psicólogos y abogados y no existe un presupuesto para la capacitación del personal penitenciario. Esta realidad se agrava especialmente en los adolescentes y jóvenes de entre 16 y 21 años que según Régimen Penitenciario son parte de la realidad penitenciaria en los diferentes centros penitenciarios, sumando 743 (datos de 2004), 659 varones y 84 mujeres”(Congreso: Situación de cárceles en Bolivia, 2006, pp.134-138).

Como consecuencia de estas carencias dentro los centros penitenciarios el personal penitenciario se encuentra en total abandono, tomando en cuenta que el trabajo que realizan está caracterizado por elevados niveles de estrés, alarma, angustia y a menudo con sentimientos de impotencia, incapacidad para controlar la situación en el sentido de cambiarla o adaptarse y más aún por pertenecer a distintas instituciones.

Al margen de esta problemática en el Sistema Penitenciario Boliviano se puede identificar varias dificultades cuando se trata del manejo adecuado de sus Recursos Humanos, razón por la cual no se logran los objetivos e imposibilita las acciones de rehabilitación.

El Centro de Reinserción Social Qalauma no es la excepción porque el manejo de recursos humanos actual, genera poca coordinación, falencias en el trabajo en equipo por la poca comunicación, relaciones interpersonales poco asertivas, no existe un compromiso e implicación con la institución.

A partir de ello es importante proporcionar un programa para crear en el personal “trabajadores felices”, personal capaz de asumir las dificultades con perseverancia y de afrontar la adversidad y genuino sentido de propósito.

Según, Seligman (2003:105) expresa en sus investigaciones sobre la influencia de la psicología positiva en el entorno laboral, menciona que los “trabajadores felices”

disfrutan ventajas para crecer y desarrollarse, creando bienestar personal y laboral en el personal.

### **1.3. Marco de Investigación**

Las cárceles de Bolivia son un gran problema en la actualidad. De acuerdo con Edgar Castelo (2001:83), “régimen penitenciario soporta graves deficiencias, y antes que cumplir con el objetivo de reinsertar a las personas infractoras a la sociedad, va perfeccionándose en una verdadera escuela de la delincuencia, cuyos alumnos no tardan en reincidir y en delitos de mayor gravedad”.

Al respecto Rolando Villena reportero de la Razón en la investigación: soluciones reales en Régimen Penitenciario menciona “La situación de los internos de régimen penitenciario y la necesidad de personal especializado; comenzando a evidenciarse las falencias que existe en relación a Centros penitenciarios, problemas que tienen que ver exclusivamente con la institución misma, trabajo con los internos, trabajo con las familias y el trabajo con el personal que es fundamental” (Villena, 2013,p.A4)

Respecto a esta problemática en el Informe régimen penitenciario de la gestión del 2008, señala: “La realidad que hemos mostrado se agrava especialmente en los adolescentes y jóvenes de entre 16 y 21 años que se encuentran privados de libertad, que son especialmente vulnerables y que también son parte de la realidad penitenciaria”.

Esta situación es similar en el Centro de Reinserción Social Qalauma en donde en congreso evaluativo sobre Régimen Penitenciario en abril de 2013 se concluyó que los objetivos no están siendo cumplidos, por lo que no se está logrando la reinserción que pretende el Centro (Congreso: Situación de cárceles en Bolivia, 2013, p.55)

A este problema se suma la falta de capacitación y la falta de recursos, entre otros, que impiden cumplir adecuadamente su trabajo. Estas deficiencias hacen que el trabajo dentro el centro no sea el que se necesita para cumplir con los objetivos. Por otro

lado, Kenian y otros señalan en sus investigaciones que “los funcionarios penitenciarios presentan mayores índices de estrés, debido a la complejidad y exigencia del trabajo que desempeñan y produce como parte de un mecanismo de defensa, un lento, pero progresivo deslinde de estos profesionales a su organización, hasta ocasionar su total desvinculación emocional” (Kenian y otros, 2007, pp. 380-398).

La aspiración de tener un ambiente laboral positivo, es complicado en el funcionario penitenciario ya que trabaja día a día en un ambiente de alta complejidad, que implica un desgaste físico, emocional y social, entorno propicio para poner a prueba todos sus recursos personales frente al estrés laboral y manejo de relaciones humanas. Al respecto Brown Kalinsky y Oswaldo Cañete citan que "los funcionarios además deben estar sujetos a cambios de turnos y horarios, destinaciones a distintas unidades penales o traslados, y las continuas transformaciones del ambiente laboral (Kalinsky y otros, 2005, p.35)

Y sin embargo, hay empresas que parecen ser inmunes ante cualquier embate de la crisis y sus colaboradores trabajan motivados por una visión importante, y están animados por un fuerte sentido de propósito. Son organizaciones, que evolucionan, se reinventan. Son organizaciones centradas en el bienestar de las personas, emocionalmente inteligentes, con un liderazgo sensible, y colaboradores felices de trabajar en aquello que pueden desarrollar con pasión.

Diversos autores han tomado esta pregunta y han hecho contribuciones a lo que hoy se conoce Psicología Positiva Organizacional, investigadores como Seligman (2001), Barba (1992) y Fredrickson (1993), han abocado en comprender bajo qué condiciones las personas logran altos grados de bienestar que experimentan satisfacción, bienestar, gozo y un mejoramiento significativo de su calidad de vida (Seligman,1991, p.14).

Esto lleva a plantear el proyecto que logre empoderar al Centro Qalauma con ayuda de la psicología positiva trabajar en el equipo técnico penitenciario fortalezas, virtudes, aspectos positivos, bienestar personal y laboral. Creando trabajadores más positivos y felices, que experimenten satisfacción, bienestar, para alcanzar un funcionamiento óptimo en la organización.

## **II. PROBLEMA DE INTERVENCIÓN.**

### **A. Planteamiento del problema.**

Las instituciones que trabajan con personas tienen riesgo de presentar síndrome de burnout y uno de los contextos laborales que tiene suficientes componentes objetivos altamente estresantes es el penitenciario (Anson y Bloom 1988; Cklemente, 1995; Garrido1985; Martínez, 1995). En este espacio están estrechamente trabajando con privados de libertad, viéndose sometidos continuamente a unas condiciones laborales de alta implicación emocional, a fuertes demandas interpersonales que exigen reaccionar a adaptarse rápidamente en las experiencias del estrés. Al respecto Christina Maslach y otros señalan que “si estas situaciones no se afrontan adecuadamente, puede llevar a estas personas a padecer el, Síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo” (Maslach,1997,p.28).

Una de las claves del síndrome de burnout es el incremento del cansancio emocional, pérdida progresiva de entrega en el trabajo, pierde su capacidad, presentando un rendimiento laboral bajo, actitudes negativas y cínicas hacia los internos y la organización donde el personal ejerce.

Esta es la realidad del personal penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma, donde los funcionarios presentan problemas en actitudes de compromiso laboral, participación, toma de decisiones, agotamiento emocional, que se caracteriza por una falta o la carencia de energía acompañada de un sentimiento de agotamiento emocional. Los trabajadores perciben que ya no poseen condiciones de desprender más energía para el servicio de los internos o demás personas.

Esta reducida realización Profesional es caracterizada por la sensación de insuficiencia, baja autoestima, insatisfacción con sus actividades, desmotivación, provocando muchas veces la voluntad de abandonar la profesión. Las personas se sienten infelices consigo mismas e insatisfechas con su desarrollo profesional, produciendo consecuencias negativas a nivel individual, profesional, familiar, social y la institución.

Otro problema identificado del Centro de Reinserción Social Qalauma es que cuenta con personal que provienen de distintas instituciones: el equipo de tutores que dependen del Proyecto Progettomondo.mlal, el equipo multidisciplinario que depende de Régimen Penitenciario y el equipo de seguridad que depende de la Policía Nacional Boliviana, lo que provoca poca coordinación.

Esto acentúa el conflicto en la situación del personal, es por sus particularidades que tienen que ver exclusivamente con su positividad, compromiso, relaciones interpersonales, significado y logro que son factores clave para potenciar vidas más plenas tanto para nuestros colaboradores como para nosotros mismos, no existe una buena comunicación por lo que en muchas actividades no se obtienen los resultados esperados, existiendo falencias en capacitación, organización, coordinación.

Todo esto lleva a plantear la necesidad de implementar un programa que logre empoderar al Centro Qalauma en tres ámbitos logrando con la ayuda de la psicología positiva, donde se logre una intervención efectiva trabajando en fortalezas, virtudes, aspectos positivos, bienestar personal y laboral.

A partir de ello crear trabajadores más positivos y felices, que experimenten satisfacción, bienestar y gozo, debe ser el reto al que dirigimos en cada momento que darían lugar a su funcionamiento óptimo en la organización.

## **B. Formulación de las preguntas de intervención.**

### **Preguntas Fundamentales.**

- ¿Es posible mejorar el bienestar personal y laboral en el equipo técnico penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma?

### **Preguntas complementarias.**

- ¿Es dable generar en las y los participantes habilidades que les permita autoidentificar sus emociones positivas que predominan, como contribución para la generación de compromiso, liderazgo personal y laboral?
- ¿Es factible coadyuvar en el desarrollo de sus sentimientos de pertenencia hacia la institución para afianzar sus relaciones interpersonales y la afiliación con su equipo de trabajo en el equipo técnico penitenciario?
- ¿Es posible promover en el equipo técnico penitenciario, habilidades comunicacionales multidireccionales, basadas en el respeto y el fortalecimiento de la diversidad, bajo un enfoque de la innovación y la creatividad?
- ¿Es viable afianzar los preceptos personales que coadyuven al equipo técnico penitenciario, el incremento de su motivación intrínseca laboral?
- ¿Es posible generar en el equipo técnico penitenciario, actitudes proactivas que les favorezca en su desarrollo profesional, incrementando su motivación hacia el logro de sus objetivos?
- ¿Es factible fortalecer la satisfacción personal del equipo técnico penitenciario, a partir de la apertura de un gabinete psicológico que atienda sus necesidades afectivas emocionales?
- ¿Es posible proponer procesos de innovación dentro del centro penitenciario, enfocado a la generación de capacidades en el equipo técnico penitenciario, para que puedan hacer frente a los distintos desafíos laborales que se les presenta cotidianamente?

### III. JUSTIFICACIÓN.

En diferentes aspectos de nuestra vida personal y/o laboral nos vemos expuestos a situaciones que nos producen estrés, una de estas situaciones corresponde a la actividad laboral, que va realizando día a día el personal de régimen penitenciario.

Según Pablo Ortiz e Iván Paredes (2012:pB4) en el Periódico “EL DEBER”, citan que “la situación dentro los centros penitenciarios es preocupante que se necesitan políticas para solucionar un problema que lleva décadas agravándose la reincidencia en delitos. Por ello, el sistema penitenciario debe afrontar cambios radicales”

El Dr. Jorge de La Rúa en el congreso realizado por régimen penitenciario señala: “Una buena política penitenciaria no debe perder nunca de vista las normas que establecen su razón y sentido, su “deber ser”, no puede olvidar, por tanto, que su primera y última finalidad es la de reencauzar a las personas privadas de su libertad, por la comisión de algún delito, hacia su progresiva resocialización.

En este sentido en las conclusiones del Informe de Régimen Penitenciario (2013:45) indica que “la norma quiere, por una parte, que el condenado adquiera la capacidad de comprender la ley, para que no vuelva a transgredirla y por otra, que se promueva la comprensión y el apoyo de la sociedad, para que ese camino de regreso sea posible, pero el hombre no ha sido capaz aún de crear una solución completamente justa a este problema, ya que las prácticas que se vivencian en cada cárcel distan de conformar a los que ponen sus esperanzas en la rehabilitación de los sujetos condenados y que sea conocido y aceptable por y para la sociedad a fin de que ésta confíe, comprenda y apoye su delicado proceso de reinserción, tras el cumplimiento de la pena.”.

Es así que se debe elaborar estrategias ya que en un plano más funcional y abstracto, el sistema penitenciario muchas veces debe hacerse cargo de los fracasos de otros sistemas de la sociedad. Las fallas de los sistemas económico, educativo, familiar y la exclusión y la marginalidad que producen deben ser remediadas en las cárceles.

Frente a este panorama los centros penitenciarios deben ser ámbitos y ambientes propicios para generar una autorreflexión del interno, orientándolo a revisar la conducta que lo llevó a perder su libertad. Y que ofrezca condiciones suficientes de seguridad para que se cumpla efectivamente lo dispuesto por los jueces. Del justo equilibrio entre estos elementos y de la menor distancia verificable entre norma y práctica social, depende en gran medida que los internos definan, al reincorporarse a la sociedad civil, otro proyecto de vida y no acaben reincidiendo en el delito.

Todo esto no hace sino confirmar la importancia capital del factor humano para el desenvolvimiento y la aplicación de programas que coadyuven en este trabajo, pues son las personas encargadas de realizar esta delicada tarea de ahí la significación y trascendencia que asumen los procesos de formación, capacitación de los agentes penitenciarios, su bienestar personal y laboral que son una condición fundamental para cualquier política en esta materia.

Es así que el propósito del presente proyecto se centra en lograr que los profesionales que trabajan dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma, perciban de manera distinta su entorno de trabajo ya que utilizando el enfoque de la Psicología Positiva a partir de la generación de emociones positivas, compromiso con la institución, buenas relaciones interpersonales, significado y sentido de propósito y por último sentido de logro, para encontrar una respuesta a los problemas que se enfrentan en el Centro Qalauma a dos años de su funcionamiento, buscando que las personas mediante la psicología positiva logren un sentimiento de satisfacción y control ante situaciones que viven día tras día por lo que se intenta que presenten una actitud positiva y propositiva entre los tres equipos de trabajo que funcionan dentro el Centro en vez de una actitud negativa, pasiva y sobre todo conformista.

Se partió de la premisa de que las actitudes positivas se convierten en pensamientos positivos que se encuentran presentes en todo momento, especialmente se nota su presencia en situaciones en las que se ve con mucha tristeza que los equipos de

trabajo que son fundamentales para lograr los objetivos no van a la par del trabajo, buscando cada uno de los equipos un trabajo individualizado, por lo que se trabajara estas actitudes ya que están presentes en situaciones día tras día en las que se pueden optar por soluciones rápida , creativas, efectivas y sobre todo de equipo, lo cual evitara que las personas se guén por pensamientos individualizados que, por lo general, genera conflicto y malestar.

De esta manera, el profesional, al cambiar y/o modificar sus esquemas de pensamientos, desarrollando y fortaleciendo en el equipo de trabajo las emociones positivas, reconocerlas y percibir las compromiso con la institución, implicación, compromiso, buenas relaciones interpersonales, sentido de logro, sentido de logro, significado y sentido de propósito, genera un pensamiento positivo aplicable a cualquier situación en el nivel personal, familiar y laboral principalmente. Es así, que podrían producir un cambio en el entorno en el que se desenvuelven, modificando de manera indirecta la conducta de los demás y creando un ambiente adecuado para desenvolverse.

Muy al contrario, el ambiente negativo dentro una organización y más aún en el personal que trabaja en los centros penitenciarios, provocando malestar en las relaciones interpersonales y especialmente en el trabajo de los internos que están percibiendo el problema, así lo refleja el diagnóstico realizado en la institución.

En este sentido los profesionales que trabajan en el centro al presentar estos problemas de actitud negativa, no percepción y control de sus emociones ,puede generar dentro la institución un clima hostil entre ellos y un trabajo no productivo hacia los internos adolescentes y jóvenes que están en el Centro Qalauma.

Por lo señalado anteriormente, la aplicación de la Psicología Positiva en el ámbito laboral no solo mejora la calidad de vida de los profesionales dentro el centro (equipo de seguridad, equipo multidisciplinario y equipo de tutores), sino que también

incrementa la posibilidad de cumplir con el objetivo de la institución para con los internos y con la sociedad.

Por tal razón el siguiente proyecto tendrá una **relevancia social** principalmente porque en Centros penitenciarios, no se trabaja directamente con el personal penitenciario ya que por el trabajo que realizan dentro el Centro penitenciario (exigencias laborales, relacionamiento con su entorno) puede afectar en su bienestar personal y laboral. Principalmente porque al visualizar los problemas que existen dentro de los Centros penitenciarios, podrán implementar prácticas intencionadas que permitan resolver este problema.

En este sentido, la **relevancia práctica** estará en que el programa desarrollado ya que se aborda el bienestar personal y laboral del personal de régimen penitenciario, siendo estos dos ámbitos de mucha importancia en el trabajo que estas personas realizan. De esta misma manera permitirá promover acciones, que actúen de manera formadora y preventiva contra el síndrome de burnout.

La **relevancia metodológica** en este ámbito radica en la creación de un programa que permita identificar; características propias del personal, comportamiento, asimilación y la práctica dentro y fuera del centro, ya que se pretende lograr en el personal un mejor trabajo.

Al mismo tiempo este proyecto se convertirá en un instrumento de trabajo útil y será un antecedente para futuras investigaciones y programas en esta área bajo un enfoque de Psicología Positiva, para ser replicadas en los Centros Penitenciarios de Bolivia, obteniendo con el tiempo instituciones penitenciarias positivas para la sociedad.

Es así que de esta forma se pone en evidencia el rol importante que cumple la Psicología como ciencia en los espacios laborales, asimismo se ponen en práctica muchos aspectos teóricos aprendidos durante la formación profesional como una forma de contribución directa a la sociedad.



## ***CAPITULO DOS*** ***MARCO TEÓRICO***

### **I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

#### **1. PSICOLOGIA POSITIVA.**

##### **1.1. Antecedentes.**

Para Seligman y Csikszentmihalyi, (1997:45) mencionan que “la Psicología debería dedicar más atención a la “buena vida”, o al estudio de los sentimientos subjetivos de felicidad y bienestar, antes de focalizar su atención en lo patológico, centrarse en corregir defectos y “reparar aquello que ya se ha roto” (Morris y otros, 1997, p.58).

Por lo mismo, durante los últimos años. Según Fernández Enrique (2010:68) señala que para Seligman, “la psicología Positiva, se constituyó en un enfoque centrado en la prevención para que las personas mejoren su calidad de vida”. Es una disciplina que viene a decirnos que la salud emocional es algo más que la ausencia de enfermedad.

En un principio, la psicología se centró especialmente en la psicopatología y en el dolor emocional, y en cómo encontrar los modos de evitarlo y superarlo, pero se olvidó de estudiar a aquellas personas que se sienten plenas, felices y realizadas, así como todas esas cualidades o características que hacen que una persona se sienta bien o los factores que hacen que valga la pena vivir la vida.

Sin embargo, la Psicología Positiva se inició muchos años atrás, aproximadamente a finales de la década de los noventa gracias a los trabajos realizados

por el psicólogo Martin Seligman, Desde entonces, son muchos los estudios que se han llevado a cabo en diversas áreas de conocimiento relacionadas con la psicología positiva, como la esperanza, la felicidad, las fortalezas del carácter, los valores, las relaciones positivas, la resiliencia. Asimismo una de las ideas principales de la Psicología Positiva es el concepto del Buen carácter citados por Luis Fernández Rios (2008:17), que hace hincapié en: vivir con moderación; superación de las adversidades; aprender a sufrir con fortalezas; conocerse así mismo; controlar la ira; no hacer nada en exceso; luchar por la templanza; buscar la armonía y la tranquilidad de espíritu; hacer énfasis en el esfuerzo personal; favorecer las potencialidades internas; etc.

Entre los antecedentes también se encuentran los aportes de la Psicología Humanista con Warmoth, citados por Prada, quien postula que los psicólogos humanistas no solo se limitan a la investigación del sufrimiento y/o el trauma sino que abordan lo relacionado con el crecimiento, creatividad, sueños, ética y valores. (Prada, 2005, p.62). De la misma, Prada señala que Bandura, toma en cuenta el desarrollo del sentido de la autoeficacia Antonovsky, propuso el Sentido de Coherencia, definido como “una orientación global” que se expresa en el grado en el que las personas poseen sentimientos de confianza duraderos sobre los estímulos provenientes del mundo subjetivo y del contexto, a lo largo de la vida.(Prada, 2005,p.68)

## **1.2. Definición Psicología Positiva.**

La psicología positiva ha sido definida por Seligman y Csikszentmihalyi como el estudio científico de las experiencias positivas, de los rasgos individuales positivos, de las instituciones que facilitan su desarrollo y de los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la patología.

Según Fernando Fernández Vidal (2009:p.250) manifiesta que para Seligman la Psicología Positiva se basa en tres pilares: 1. Estudio de la emoción positiva. 2. Estudio de los rasgos positivos, fortalezas, virtudes pero también las habilidades como la

inteligencia y la capacidad atlética.<sup>3</sup> Estudio de Instituciones positivas, como la democracia, las familias unidas y la libertad de información, que sustentan virtudes, y a su vez sostienen las emociones positivas.

De esta manera Morris Charles, (1999,p.454), definen a la Psicología Positiva como un “campo emergente de la psicología que se concentra en experiencias positivas incluyendo el bienestar subjetivo, la autodeterminación, la relación entre las emociones positivas, la salud física y los factores que permiten florecer a los individuos, comunidades y sociedades”.

Finalmente se recuerda que la psicología positiva indica que el ser humano tiene la capacidad de adaptarse, de encontrar sentido y de crecimiento personal ante las experiencias traumáticas más terribles, dicha capacidad ha sido ignorada por la psicología tradicional durante muchos años.

El objeto de este interés no es otro que aportar nuevos conocimientos acerca de la psique humana no sólo para ayudar a resolver los problemas de salud mental que adolecen a los individuos, sino también para alcanzar mejor calidad de vida y bienestar, todo ello sin apartarse nunca de la más rigurosa metodología científica propia de toda ciencia de la salud. La psicología positiva representa un nuevo punto de vista desde el que entender la psicología y la salud mental que viene a complementar y apoyar al ya existente.

### **1.3. Aplicación de la Psicología positiva.**

Las aplicaciones de la psicología positiva están en muchas áreas ya que incluyen:

- Aproximación terapéutica que enfatizan lo positivo.
- Currículos que promuevan la motivación intrínseca y la creatividad.
- Promover la vida familiar y buscar formas alternativas para que las personas puedan hacer sus relaciones más provechosas y gratificantes.
- Mejorar la satisfacción laboral.



- Mejorarlas organizaciones para que contribuyan de mejor forma al bienestar individual y su crecimiento.

#### **1.4. Temas de Investigación de la Psicología Positiva.**

Para Eliana Cecilia Prada (2005, p.8), señala que los temas que la Psicología Positiva trabaja son:

- El bienestar subjetivo (la felicidad).
- Los estados de ánimo y las emociones positivas.
- Los placeres sensoriales, intelectuales y estéticos.
- Las fortalezas y las virtudes.
- Practicas saludables (optimismo, gratitud, meditación, expresión artística).
- Los intereses, las habilidades y los logros.
- Las relaciones personales positivas.
- Las instituciones (educativas, laborales, políticas...) positivas.
- La trascendencia y el sentido de vida.

##### **1.4.1. Fortalezas y virtudes.**

Los psicólogos Martin Seligman y Christopher Peterson comenzaron a trabajar desde 1998 en una clasificación “positiva” de seis virtudes y veinticuatro fortalezas. Su objetivo era hacer una clasificación opuesta al Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM). Mientras que el DSM se centra en las patologías mentales del ser humano, el VIA busca centrarse en las fortalezas psicológicas que nos ayudan a tener una mejor salud mental (Gonzales, 2004, p.16).

**1. Sabiduría y conocimiento:** Fortalezas cognitivas que llevan a compartir el conocimiento.

- 1. Curiosidad, interés por el mundo:** Deseo y motivación.
- 2. Amor por el conocimiento y aprendizaje:** Lograr habilidades, conocimientos.
- 3. Juicio, pensamiento crítico, mentalidad abierta:** Enfrentarnos a situaciones.
- 4. Creatividad:** Ideas o comportamientos originales.
- 5. Perspectiva, sabiduría:** Necesaria para que esos nuevos conocimientos.

- 2. Coraje:** Fortalezas enfocadas a conseguir nuestras metas frente a la oposición.
- 6. Valentía:** Actúa siguiendo sus convicciones y creencias.
  - 7. Persistencia y diligencia:** Nos mantiene en pie a pesar de los obstáculos.
  - 8. Integridad, honestidad, autenticidad:** Vivir de acuerdo a nuestros valores.
  - 9. Vitalidad y pasión por las cosas:** Vivir plenamente cada momento.
- 3. Humanidad:** Creación de relaciones, particularmente el acercarse y hacerse amigo.
- 10. Amor en cualquiera de sus formas:** El amor es una fortalezas que llena.
  - 11. Generosidad, altruismo, compasión:** Altruismo significa cuidar o ayudar.
  - 12. Inteligencia social:** Capacidad de comprender, apreciar los matices emocionales.
- 4. Justicia:** Determinar de forma objetiva derechos y responsabilidades éticas y morales.
- 13. Civismo, responsabilidad social, trabajo en equipo:** Orientado a la comunidad.
  - 14. Sentido de la justicia, equidad:** Habilidades para el consenso equitativo.
  - 15. Liderazgo:** Los jefes hacen que las organizaciones funcionen
- 5. Templanza, Moderación:** Se refiere a una moderación juiciosa, las fortalezas.
- 16. Capacidad de perdonar, compasión:** Se refiere a “perdonar aceptar defectos”
  - 17. Modestia, humildad:** Análisis realista de nuestras capacidades, limitaciones.
  - 18. Prudencia:** Razonamiento práctico ayuda a lograr los objetivos.
  - 19. Auto-control, auto-regulación** Control de deseos, emociones y conductas.
- 6. Trascendencia:** Nos ayudan a conectar con lo que nos rodea.
- 20. Apreciación de la belleza y la excelencia:** Admiración, sorpresa.
  - 21. Gratitud:** Reconocimiento y expresión de agradecimiento hacia un regalo.
  - 22. Esperanza, optimismo:** Abordar la vida busca soluciones y posibilidades.
  - 23. Sentido del humor:** Capacidad para relativizar y destrozarse las reglas rígidas.
  - 24. Espiritualidad, fe, sentido religioso:** Creencias coherentes de significado.

#### **1.4.2. Modelo de las tres vías (Seligman,2003)**

Para abordar, la Psicología Positiva, Pamela Castro Morales (2009, p.87) cita a Seligman el cual propone tres tipos de felicidad.

➤ **VIDA AGRADABLE** (pleasantlife)

Esta es de corta duración y está relacionada a la experimentación de emociones positivas en el pasado, presente y futuro.

➤ **BUENA VIDA** (goodlife)

Es cuando una persona disfruta haciendo algo en lo que es bueno o talentoso. Está relacionada con los rasgos y fortalezas individuales. Es por eso que desde la psicología positiva se trata de identificar los rasgos y fortalezas.

➤ **VIDA CON SENTIDO** (meaningfullife)

Esta es más duradera ya que trata de encontrar aquello en lo que cree y poner todas las fuerzas a su servicio. Este supone sentirse parte de las instituciones positivas (democracia, familia, educación, etc.).

#### **1.4.3. Modelo PERMA (Teoría del Bienestar)**

Según Seligman menciona los alcances de sus investigaciones al entorno laboral, para advertir a través de diversas evidencias transversales que los “trabajadores felices” disfrutaban de múltiples ventajas para crecer y desarrollarse, siendo, además capaces de asumir las dificultades con perseverancia y de afrontar la adversidad y genuino sentido de propósito.

De interés para enriquecer y mejorar las prácticas de gestión de personas, de Martín Seligman (1991, p.108), define con precisión las cinco dimensiones que caracterizando al bienestar personal, son relevantes para generar felicidad en las personas, en el contexto organizativo denominado Modelo P.E.R.M.A.

El modelo PERMA está constituido por:

- **P (Positive Emotions) Emociones Positivas:** Se refleja en la cantidad de emociones positivas que sentimos y provocamos durante el día.
  
- **E (Engagement) Compromiso con la tarea:** Se refiere a la capacidad de involucrarse de manera positiva en las actividades del día a día y entrar en lo que se conoce como “flow”.
  
- **R (Relationship) Relaciones:** Más relaciones, más amigos, conocidos, más red social nos ayuda de manera directa a mantener nuestro nivel de bienestar alto.
  
- **M (Meaning) Significado:** El pertenecer a algo más grande que uno mismo es uno de los pasos para el bienestar. Esto se relaciona con encontrar un propósito en la vida. Quienes lo encuentran o lo van buscando gozan de mayor bienestar.
  
- **A (Accomplishment) Logro:** El sentir que pueden superarse, a las personas nos gusta conseguir, y no solo referido a cosas materiales.

#### **1.4.4. Teoría del flujo.**

Mihaly Csikszentmihalyi (1999), citado por Fernández Enrique (2008,p.89), definió el Estado de Flujo (Flow), para caracterizar a aquel estado mental en el que la persona logra una inmersión plena, y despliega una máxima concentración en el desarrollo de una tarea, para cuya realización exhibe una muy fuerte motivación intrínseca que es un factor clave para el despliegue de la creatividad individual, que tan necesaria es, en la gestión de procesos de innovación; y es a su vez, un fundamento esencial en la definición de un genuino sentido de propósito ante la vida, la cual puede ser más plena, tener un significado trascendente, y ofrecer mayores posibilidades de experimentar felicidad.

## **2. SISTEMA PENITENCIARIO EN BOLIVIA**

### **2.1. Régimen Penitenciario**

Régimen penitenciario, según la Ley de ejecución Penal y Supervisión en el Decreto de ley 2298 (2001, p.53) está constituido por el conjunto de normas y medidas que buscan una convivencia ordenada y pacífica, destinada a crear el ambiente propicio para el tratamiento penitenciario, la retención y custodia de los internos.

Al respecto Grosso Galván (1983), de las condiciones e influencias señaladas se encuentran: a) la arquitectura penitenciaria adecuada al tipo de establecimiento que se desee emplazar; b) el personal idóneo; c) una serie o grupo criminológicamente (biosíquica y socialmente) integra de sentenciados; d) un nivel de vida humana aceptable en relación con el de la comunidad circundante. Estas amparadas bajo ordenamiento jurídico social y prestaciones.

Además de los servicios prestados por administración penitenciaria como ser servicios de: enfermería, odontología, medicina general, trabajo social, psicología y el apoyo jurídico. Sumándose a estas instituciones denominadas extra-penitenciarias que al igual de la administración, presta servicios gratuitos de tipo educativo o de rehabilitación, con el afán de dar apoyo humanitario o religioso (Ley de ejecución penal y supervisión: Ley 2298, p.98)

Con todos estos apoyos, según el Defensor del Pueblo (2006,p.32) cita que las penitenciarías deberían tener un nivel de vida aceptable o similar a los que la sociedad proporciona, con la única variante que son de carácter gratuito, pero estas condiciones particulares hacen que los beneficios sean considerados en derecho y no así una necesidad, es por ello que la rehabilitación de estas personal no es considerada posible, por la apatía de los propios privados de libertad a estos beneficios o servicios y el no carácter obligatorio de la asistencia a estos.

## **2.2. Legislación Penitenciaria**

El ordenamiento jurídico social respecto a la legislación penitenciaria está supeditada a una norma especial número 2298 promulgada el 20 de diciembre del 2001 denominada Ley de Ejecución de Penas y Supervisión, que establece líneas rectoras que orientan la ejecución de la pena privativa de libertad conforme a los derechos fundamentales de las personas (LEPyS 2005). Según CEJIP (2005), de las características importantes de la LEPyS 2298, en el artículo 82, cabe mencionar las siguientes:

- Los establecimientos para menores de 21 años, están destinados a los adolescentes imputables y a aquellos menores de 21 años que en criterio del Juez de la causa, deban permanecer en estos establecimientos, a fin de favorecer su reinserción.
- En el tratamiento penitenciario de adolescentes imputables, se dará prioridad a su escolarización y profesionalización.

Asimismo según la ley de ejecución penal y supervisión en su Capítulo IV artículo 65 respecto a la organización de establecimientos penitenciarios, en relación al personal penitenciario menciona:

- El personal técnico y administrativo de los establecimientos penitenciarios, será cuidadosamente seleccionado, capacitado y especializado, conforme a los requisitos y exigencias que se establezcan en el Reglamento.
- Para su designación se tomarán en cuenta fundamentalmente la vocación, aptitudes, preparación académica y antecedentes personales.
- Se someterá a los postulantes a un examen médico, psicológico y social, que demuestren sus aptitudes para desempeñar la función.

Del mismo modo la ley 2298 en su artículo 66 señala que el personal penitenciario, estará obligado a aprobar los exámenes de selección y seguir los cursos de formación y de actualización que se establezcan.

Este último no se cumple en la selección del personal que trabaja dentro de los Centros Penitenciarios. Asimismo el personal no recibe formación ni actualización.

### **2.3. Centro de Reinserción Social Qalauma**

La iniciativa de crear en Bolivia un Centro dedicado a la atención y reinserción social de los adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley, comenzó como una preocupación del Defensor del Pueblo secundada por ProgettoMondo-Movimiento Laicos para América Latina (PM-MLAL) en el año 2002.

(\*)El Centro Qalauma pretende cambiar el enfoque de “represión y cárcel” que se tiene hacia los/las adolescentes y jóvenes que incurrieron en alguna infracción, por sujetos de derechos, por la cultura del buen trato, por la asunción de responsabilidades y similares.

La metodología a ser utilizada en el Centro Qalauma parte de la concepción de una pedagogía humanista, una Pedagogía del amor. La educación humanista abre al adolescente una perspectiva de valores e ideales y de reconocimiento y ejercicio de sus derechos. Esta pedagogía tiene en su programa la formación de la voluntad y del carácter del adolescente, entrenándolo para una vida activa, participativa y responsable. Centra su accionar en la persona, fortaleciendo el desarrollo de sus aspectos positivos.

Desde esta mirada humanista y social, Pichon Riviere (2008,p.35), cita que se concibe al “hombre en situación”, en interacción constante con su medio, su entorno. Y la guía y orientación concretas al educando debe contribuir a que la libertad sea ejercida como parte de un compromiso y respeto hacia uno mismo y hacia el otro. Esta metodología, eje fundamental de la acción educativa del Centro Qalauma, permite planificar, organizar y detallar las actividades oportunas para guiar al adolescente y joven a través del proceso de enseñanza-aprendizaje.

---

(\*)El término Qalauma es una palabra aymará compuesta que quiere decir piedra y agua. El logo del centro está representado por una gota de agua que cae sobre una piedra y simboliza la fragilidad del desarrollo de los jóvenes frente a un sistema violento y excluyente. Asimismo, la cultura del Buen Trato, simbolizado por la gota de agua, puede moldear o cambiar una estructura históricamente determinada a la exclusión social.

### **2.3.1. Equipos de trabajo dentro el Centro Qalauma.**

El Centro Qalauma cuenta con personal mixto de diferentes ramas profesionales. Las capacidades y formación que tiene cada profesional deben estar acordes al cargo que ocupa, respetando una serie de criterios que aseguren el correcto trabajo en equipo. El Equipo es el primero que tiene el deber de transmitir los valores del proyecto y trabajar de manera profesional, adulta y libre de intereses personales (Modelo Socio Educativo Qalauma, 2012, pp.22-23-24)

#### **2.3.1.1. Equipo Multidisciplinario.**

El equipo multidisciplinario del Centro Qalauma es un equipo conformado por diferentes áreas de intervención (legal, social, psicológica, médica y educativa) que cree en los adolescentes y jóvenes, en sus capacidades y potencialidades, en la plena recuperación y reintegración de cada adolescente y joven; es un equipo que está compenetrado con la filosofía y la mística del Centro Qalauma; cuyo trabajo está marcado por una articulación estrecha entre las áreas, es cooperativo y definitivamente tiene un compromiso con el Centro Qalauma y con las/los adolescentes y jóvenes.

#### **2.3.1.2. Equipo de Tutores**

El equipo de tutores del Centro Qalauma está conformado por profesionales en distintas áreas, están encargados de los internos, realizando la evaluación de los mismos sobre el avance en sus conductas es así que para la Clasificación de los jóvenes y adolescentes en las fases , presentan el informe respectivo. Asimismo los tutores deben hacer de profesores en distintas áreas por la falta de personal dentro el Centro Qalauma. El trabajo que hacen debe ser conjunto al equipo multidisciplinario ya que trabajaran con los privados de libertad, realizando actividades en pro de los adolescentes.

#### **2.3.1.3. Equipo de Seguridad**

El equipo de seguridad se divide en dos el de Seguridad interior y seguridad exterior. La seguridad interior, están encargados de resguardar la integridad personal de

los internos, lograr una pacífica convivencia, observar conductas, conocer la ley, custodiar a los internos, asistir a cursos de capacitación, no permitir el consumo de bebidas alcohólicas.

La seguridad exterior encargadas de vigilar y controlar zonas externas contiguas al perímetro del establecimiento penitenciario, evitar la evasión de los internos, custodiar a internos a salidas de tribunales. Ejercerá por funcionarios especializados de la Policía Nacional, designados conforme a su Ley orgánica. Funcionalmente, dependerán del Director del establecimiento. Prestará sus servicios en los patios y pabellones del establecimiento.

### **2.3.2. Criterios que orientan al trabajo en el Centro Oalauma.**

Según el documento redactado por ProgettoMondo- Movimiento Laicos para América Latina (PM-MLAL) manifiesta “las/los encargados del área educativa y del equipo multidisciplinario trabajarán conjuntamente y en equipo junto a la Dirección del proyecto Educativo para no perder la visión general del mismo. Tendrán como función principal velar por el buen funcionamiento de todo el Centro e intervenir en casos de crisis, asesorando al director y buscando los recursos necesarios para conseguirla buena realización del proyecto”.

Los siguientes criterios orientan este trabajo:

- El trabajo de cada profesional tiene sentido dentro de un accionar en equipo.
- Profesionales con actitud abierta, comprometida y participativa en las fases y en la programación, realización y evaluación de las diferentes actividades y posterior ejecución de las mismas.
- Los profesionales tienen que ofrecer una imagen de unidad. No se debe desautorizar a ningún profesional delante de los adolescentes y jóvenes. Si surgen diferencias de criterios se deben tratarse en las reuniones de equipo.
- Es necesario que todo el equipo esté coordinado. Todos deben saber cuándo, cómo y qué se hace en cada momento. Todos los profesionales deben asistir a las reuniones de equipo que les correspondan.

- Todas/os deben conocer las normas, cumplirlas y hacerlas cumplir a las/los adolescentes y jóvenes.

El trabajo en Equipo parte de tres principios básicos:

**a) Principio de Complementariedad:** Cada uno sabe dónde está, qué hace y cuál su función. Respetando el espacio de trabajo de cada persona.

**b) Principio de Participación colectiva:** Es un único proyecto y cada uno empuja activamente hacia los objetivos estratégicos.

**c) Principio de Colaboración:** Cada uno intenta hacer menos pesado el trabajo de su compañero.

### 3. SINDROME DE BURNOUT

#### 3.1. Definición.

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome del quemado es un tipo específico de estrés que fue descrito por Gil Monte Pedro y Piero José María que lo describe como una *“sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”* (Gil y Piero, 1997, p.48).

#### 3.2. Evolución y Desarrollo.

Como plantean distintos autores Lara Caballero (2005:128) cita que el Burnout es un fenómeno transaccional progresivo en el que se establecen las siguientes etapas.

- **Fase de entusiasmo:** Cuando el trabajo inicialmente se experimenta como algo estimulante, y los conflictos se interpretan como algo pasajero y se les da poca importancia.
- **Fase de estancamiento:** Cuando se comienzan a plantear dudas acerca del trabajo, del esfuerzo, si vale la pena, las expectativas iniciales se oscurecen, los objetivos ya no son tan claros y comenzamos a aislarnos y a interpretar negativamente las propuestas. Aparecen los primeros síntomas (dolores de cabeza, estomacales, aburrimiento).

- **Fase de frustración:** Aquí las herramientas de la organización y las personales hacen que o bien salvemos positivamente la situación, (recobremos la ilusión por nuevos proyectos, las motivaciones, o cambiemos hacia un trabajo con mejores perspectivas) o se entra en una etapa donde los problemas psicosomáticos, y se va adoptando una actitud irritable, dudas, inadecuación con las tareas.
  - **Fase de apatía:** Se resigna uno a cambiar las cosas, o entra en una etapa de no saber decir que no, de cinismo ante los “clientes”, comienzan las bajas laborales.
  - **Fase de quemado:** Se produce un colapso físico e intelectual de no poder más, y es donde la enfermedad se manifiesta en sus características más comunes.

### 3.3. Desencadenantes.

Por variables desencadenantes o antecedentes entendemos aquellas que predicen la aparición del Burnout y pueden ayudarnos a comprender mejor su origen. Para Gil Monte Pedro (2007:89), las divide en tres categorías: organizacionales, sociales y personales.

#### 3.3.1. Organizacionales.

Son variables intrínsecas a la organización que pueden por sí mismas generar situaciones negativas, o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador con su puesto de trabajo. Entre estas variables podemos distinguir:

**-Dinámica del trabajo:** Fruto de interacciones con compañeros o superiores, mal establecimiento de los roles a desempeñar. Algo habitual en los centros penitenciarios en donde a menudo las órdenes son contradictorias y poco claras, abundando una estructura fuertemente jerarquizada en la que la comunicación descendente, ocasiones, deja mucho que desear.

**-Inadecuación profesional:** No adaptarse el perfil profesional y personal del individuo al perfil del puesto de trabajo que desempeña. En esta línea destacar que un alto porcentaje de funcionarios de prisiones tienen una cualificación

académica superior a la estipulada para la realización de las tareas propias del puesto de trabajo.

**-Sobrecarga de trabajo:** referida a las exigencias del trabajo que sobrepasan las racionalmente aceptables, y que suelen ir acompañadas de exceso de tareas.

**-Ambiente físico de trabajo:** estresores como el nivel de ruido, las características de la iluminación, así como la temperatura, las condiciones climatológicas, las condiciones higiénicas del lugar de trabajo. Ni que decir tiene que los parámetros enumerados anteriormente aparecen de forma sistemática en los centros penitenciarios.

**-Los turnos de trabajo:** el trabajo nocturno, como variable que incide en el síndrome, junto con las dificultades propias de la sociabilidad por la falta continuada de descanso es otro aspecto a tener en cuenta en nuestra profesión.

### **3.3.2. Sociales.**

Son variables no relacionadas con el contexto laboral y sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones: familia, amigos, estilos de vida, etc. Podemos distinguir la incidencia del apoyo social en varios aspectos:

- **Comunicación:** Los flujos de comunicación se deterioran en el ambiente social.

- **Actitudes familiares y amigos:** Condicionada por las relaciones interpersonales, se refiere al sentido positivo o negativo de las actitudes que familiares y amigos tienen hacia el trabajador.

-**Problemas familiares:** El hecho de que ocurran problemas familiares que distorsionen el funcionamiento normal de la dinámica del hogar predispone a la persona a sufrir Burnout.

### **3.3.3. Personales**

Son variables propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, sus sentimientos y pensamientos, sus emociones, sus actitudes, etc. Estas variables más que desencadenantes, se consideran catalizadoras o inhibidoras del

síndrome, aumentarán o disminuirán las posibilidades de que el Burnout aparezca. Entre ellas encontramos:

- **Locus de control:** es la creencia de que los sucesos de la vida y sus efectos son controlables por las propias decisiones (locus interno) . Cuanto menos control de la situación cree tener el trabajador mayores posibilidades que aparezca el síndrome, sobre todo ante situaciones en las que el trabajador cree tener poca o ninguna posibilidad de controlarlas.

-**Personalidad resistente:** Se caracteriza por un sentimiento de compromiso hacia sí mismo y el trabajo, por una percepción de control del ambiente. Los trabajadores con este tipo de personalidad previenen o reducen el síndrome.

-**Sexo:** Está vinculada a una serie de características relacionadas con el trabajo y la sociedad, que predisponen especialmente, a las mujeres que según presentan más conflicto de rol y conflictos familia, trabajo, por lo que en principio serían más propensas a presentar el síndrome que los hombres. Sin embargo esta variable no es concluyente.

-**Edad:** la edad aparece como una variable que puede matizar el síndrome en el contexto laboral, de tal manera que los profesionales con experiencia pueden desarrollar modelos de afrontamiento que reduzcan la posibilidad de quemarse.

-**Estado civil:** existen estudios que correlacionan que los individuos casados o que conviven con su pareja tienen menores índices de estar quemados. Sin embargo, más que el propio hecho del estado civil lo que tiene importancia es la relación con el apoyo social.

-**Expectativas personales:** se refiere a aquellas expectativas que el individuo tiene hacia cualquier evento vital, conforme las expectativas de la persona.

### **3.4. Consecuencias.**

Las experiencias de estrés según Edwin Naranjo provocan en el individuo respuestas fisiológicas, cognitivo-afectivas y conductuales, además de generar consecuencias importantes para la organización: absentismo, accidentes, eficacia y rendimiento (Naranjo, 2012, p.48).

Estas consecuencias según Naranjo las clasifica en dos: Consecuencias personales y consecuencias para la institución.

### **3.4.1. Consecuencias Personales.**

Existe acuerdo al considerar que aparecen implicados todos los sistemas del organismo. Gobelebiewski en un estudio realizado señala entre otros: dolor de estómago, dolor de cabeza, dolor de espalda, tobillos hinchados y contracturas musculares. Parece que las correlaciones más intensas se dan entre agotamiento emocional y falta de salud.

**CUADRO 1: CONSECUENCIAS PERSONALES DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

<b>Emocionales</b>	<b>Actitudinales</b>	<b>Psicosomáticas</b>
<b>Sentimientos de soledad</b>	No verbalizar	Dolor precordial
<b>Ansiedad</b>	Cinismo	Palpitaciones
<b>Culpabilidad</b>	Apatía	Crisis asmáticas
<b>Frustración</b>	Hostilidad	Catarros frecuentes
<b>Sentimientos de impotencia</b>	Consumo de alcohol y drogas	Dolores cervicales y de espalda
	Auto negatividad	Aparición de alergias
	Susplicacia	Jaquecas
		Insomnio
		Fatiga
		Diarrea

**FUENTE: NARANJO, Edwin.2012. *Síndrome de burnout y consecuencias*, p.28**

### **3.4.2. Consecuencias sociales.**

Consecuencias sobre las relaciones interpersonales extra-laborales, actitudes negativas hacia la vida en general. Las consecuencias del síndrome de quemarse por el trabajo sobre las relaciones interpersonales se asocian a las actitudes y conductas de carácter negativo desarrolladas por el sujeto (no verbalizar, suspicacia, irritabilidad, etc.) y agotamiento emocional.

Este patrón conductual y actitudinal induce un deterioro de las relaciones y aumento de los conflictos interpersonales. En este sentido Maslach y Jackson (1997:102) señalan que las consecuencias del síndrome no terminan cuando el sujeto deja el trabajo, por el contrario afectan a su vida privada, pues las actitudes cínicas y de desprecio impactan fuertemente sobre su familia y amigos. El sujeto se muestra en casa irritable e impaciente, un problema que la familia debe aprender a manejar. Los conflictos causantes pueden derivar en problemas Asimismo, debido al agotamiento emocional (Butteris, 2004, p.11).

### **3.4.3. Consecuencias para la organización.**

Las consecuencias más importantes del Burnout en las organizaciones repercuten sobre los objetivos y los resultados de estas, incidiendo de manera directa sobre el conjunto de la sociedad y de los propios usuarios del servicio, entre ellas cabe citar la satisfacción laboral disminuida, al absentismo laboral elevado, el bajo interés por las actividades laborales, el deterioro de la calidad del servicio de la organización, el aumento de los conflictos interpersonales con superiores, compañeros y usuarios de la organización y el aumento de los accidentes laborales.

## **4. PSICOLOGIA POSITIVA EN EL TRABAJO**

El espacio laboral actual se encuentra en continuo cambio, las instituciones se enfrentan con múltiples retos y dificultades, además de las propias del trabajo en sí. La psicología positiva en el ámbito laboral tiene como meta el bienestar de la organización, la salud emocional y el nivel de estrés, su enfoque actualizado se basa en aspectos positivos como el desarrollo de virtudes personales, emociones positivas, el “fluir” del empleado con las labores del día con día.

El punto de mira de la Psicología Organizacional Positiva está en descubrir las características de la vida organizacional positiva, para conseguir estos objetivos, se debe centrar en los múltiples niveles del funcionamiento óptimo y la vida organizacional positiva, tales como: nivel individual, interindividual, grupal, organizacional y social.

Uno de los aspectos determinantes del comportamiento humano es la motivación, que es un proceso psicológico relacionado con el impulso, dirección y persistencia de la conducta. Al estar directamente relacionada con la actividad, hace que sea un tema de total interés en el ámbito del trabajo y las organizaciones.

Desde la **Psicología Organizacional Positiva**, este impulso a actuar en relación al trabajo, en determinadas condiciones y para ciertas personas, puede ser fuente de satisfacción y bienestar reportando beneficios tanto para la persona como para la organización. Estos términos no han sido traducidos a sus homólogos en español ya que por la complejidad de los estados a los que se refieren no es posible definirlos con una única palabra. Sus antecedentes podemos situarlos en las teorías de la motivación formuladas en las décadas de los 50 y 60, sobre todo de la de Maslow. Pero ha sido recientemente cuando han adquirido entidad propia.

La psicología organizacional positiva tiene su origen en las investigaciones de los psicólogos Martin Seligman y Mihalyi Csikszentmihalyi (1991:24), quienes en forma independiente orientaron sus estudios a la aplicación del método científico para conocer qué se necesita y cómo se logra el óptimo desarrollo humano, abarcaron entre otros aspectos los determinantes asociados al desarrollo de la creatividad y el sentido de flujo en las labores rutinarias, de manera tal que se incrementa el sentido de felicidad por medio del disfrute de la labor cotidiana, potenciándose simultáneamente el desempeño laboral.

Al comprender los recursos y las competencias humanas como objetivos por desarrollar y gestionar para mejorar el desempeño organizacional, el enfoque eleva la calidad de vida laboral, la salud, el bienestar y la satisfacción en general de los colaboradores. Lo anterior a su vez genera un ciclo, por medio del cual el entorno positivo facilita el contar con empleados proactivos, con iniciativa, colaborativos, con sentido de responsabilidad fortalecido y mayor compromiso; lo que impacta, tal como se mencionó, el desempeño organizacional.

Según apunta Palací (2005:88), a raíz del análisis de estudios de varios autores, cuando una organización desea implementar este enfoque, es importante que responda a dos cuestionamientos básicos: ¿qué caracteriza a las personas con un funcionamiento individual y colectivo óptimo en la institución?, y ¿qué particularidades presenta el trabajo o la institución misma que la acerquen o no a las características propias de una institución positiva?

Ambos elementos al ser identificados permiten determinar estrategias para su fortalecimiento, aunque en general las características de la institución son consideradas clave como variables que propicia empleados más a gusto y con mayor disposición.

#### **4.1. El bienestar psicológico en el trabajo.**

Como se expresó, las instituciones saludables son una fuente de apoyo y progreso para los trabajadores, y lo que buscan es potenciar el capital humano, entendido como “el conocimiento, las destrezas, las habilidades y competencias, derivadas de la educación, la formación, y la experiencia profesional”(Salanova. 2008, p.15).

Para que la relación entre trabajador y organización, sea de participación, cooperación y ayuda, obteniendo así, un funcionamiento y desempeño óptimo y eficaz.

Las organizaciones modernas buscan este funcionamiento óptimo y eficaz, ya que esperan que sus trabajadores sean proactivos y muestren iniciativa, que colaboren con los demás, que sean responsables en su propio desarrollo de la carrera, y que se comprometan con la excelencia empresarial. Este objetivo, solo se logra, cuando se establecen prácticas saludables y estrategias de acción e intervención positivas, para que los trabajadores, estén satisfechos y con bienestar, y puedan aprovechar sus capacidades y destrezas de la mejor manera, para incrementar la productividad.

“El bienestar psicológico ha sido tema de interés de diversas disciplinas y campos de la psicología y se ha relacionado con la felicidad, la calidad de vida y la salud mental, así como con distintas variables personales y contextuales asociadas” (Ballesteros. 2006, p.240).

El término abordado (bienestar psicológico) ha sido estudiado, ya que todos tienen que ver, en determinado punto, con la salud física y psicológica, el trabajo satisfactorio, la vida amorosa afectiva y familiar, la amistad, la buena situación económica y el bienestar emocional. Por ello, Brandon Ballesteros (2006:239) cita a autores como Oramas, Santana y Vergara (2006:34-39) lo definen, como el resultado de una evaluación valorativa por parte del sujeto con respecto a cómo ha vivido y como se ha sentido en los diferentes ámbitos de su existencia. Es decir, que el bienestar se da, cuando la persona se percibe satisfactoriamente en estos y otros aspectos de la vida anteriormente mencionados, pero también como actúa y afronta las situaciones que se le presenta, para que el desarrollo de su potencial cumpla con las expectativas propias y las de los demás.

El bienestar psicológico está siendo concebido como un constructo netamente subjetivo que determina el accionar y el pensamiento de la persona, y va relacionado con lo que plantea el modelo multidimensional de Ryff (1997), que “aborda el bienestar desde los componentes del desarrollo humano, como la autonomía, auto-aceptación, relaciones positivas con otros, dominio ambiental, propósito en la vida, y crecimiento personal”, para el desenvolvimiento positivo de la persona (Ryff, 1997, p.57)

Estos componentes, se pueden evidenciar en el mundo laboral, ya que un trabajador, busca en ocasiones, es precisamente eso, desarrollar estos componentes y se pueda reflejar a partir de su propio bienestar psicológico, del crecimiento personal y laboral, y del buen desempeño en sus actividades laborales diarias.

Por consiguiente cuando se habla de bienestar psicológico en el trabajo, también se abordan temas concernientes al bienestar subjetivo y social. Es decir, que un trabajador con bienestar psicológico, que reciba “los nutrientes necesarios para generar satisfacción”, será una persona sana y con bienestar en todos sus ámbitos de la vida, con estados afectivos positivos consigo mismo, y con los demás y con comportamientos que vayan acordes a lo que el contexto le exige.

Lo que se deja claro con lo argumentado hasta el momento, es que existe una gran cantidad de factores tanto internos como externos que influyen notablemente en el bienestar psicológico, en la calidad de vida y en la subjetividad de la persona, generando repercusiones y consecuencias positivas y negativas en él y en su entorno. Por tal razón algunos investigadores ven el bienestar psicológico como un constructo multidimensional cuyos ejes y dimensiones abarcan formas tanto individuales como sociales respecto al sujeto.

Continuando con los diferentes estudios indagados, es que se expone, que el bienestar psicológico y los factores que influyen en este, son determinantes en la salud, ya sea en el trabajo, en su vida personal e incluso en su vida social, y esto se evidencia también, en el modelo teórico, propuesto por Warr (1987), denominado modelo vitamínico de bienestar psicológico en el trabajo. De acuerdo a lo que plantea Warr, afirma que los estudios sobre los aspectos positivos de las personas pueden servir como una “vitamina” para ellas, ya que a partir del fortalecimiento de las capacidades, se consiguen muchos beneficios para la salud y para la vida misma del trabajador que cumple diariamente un rol determinado en su mundo familiar, social y laboral, aumentando su disposición, motivación y destrezas, para desempeñarse en todos sus roles de vida (Cifre, 1999, pp.21-99).

Uno de los puntos clave, del modelo de Warr es el de los determinantes ambientales. El autor, resalta que existen diez determinantes ambientales y psicosociales en el trabajo que sirven como motivadores o reforzadores en el trabajo, los cuales son: la

oportunidad para el control personal, oportunidad para el uso de habilidades, metas generadas externamente, variedad en el trabajo, claridad ambiental, disponibilidad de dinero, seguridad física, supervisión de apoyo, oportunidad para el contacto interpersonal y posición social valorada. Aunque se dividen en diez determinantes, estos a su vez, los agrupan en dos grandes categorías, en características intrínsecas y características extrínsecas de trabajo, ya que se relacionan con las condiciones y los procesos inherentes al desempeño del trabajo y al contexto de las actividades y tareas.

Analizando la información presentada por los diferentes autores y por los modelos de Ryff y Warr, cabe mostrar, que un trabajador con salud y bienestar, es una persona que aprende de la realidad, para transformarla a través del enfrentamiento, manejo y solución de conflictos, tanto internos como externos o como una persona con la capacidad de mantener con el mundo relaciones dialécticas y transformadoras que permitan resolver las condiciones internas con el contexto social (Vázquez y otros, 2009, pp.15-28)

La percepción de las personas "sanas", con sentimientos y estados afectivos positivos, con auto-control y una mirada positiva del futuro de acuerdo a lo planteado anteriormente, pueden ser vistos como un motor y movimiento de recursos intrínsecos y extrínsecos, que le permiten al trabajador, afrontar las situaciones diarias que se le presenten y fortalecer aquellas que generan beneficios en él. De igual forma, se ha encontrado que el bienestar psicológico, tiene una relación directa con la salud, ya que la capacidad para estar optimista, aunque en ocasiones sea de forma poco realista, y la capacidad de encontrar un significado ante la adversidad, parecen ser factores protectores de la salud. Ese estado de bienestar, va a favorecer que la persona alcance un mayor desarrollo psicológico, social y comunitario (Vázquez, 2006, p.27).

Según Miguel Angel Mañas menciona que no sólo alcanza un desarrollo integral, sino que también un compromiso organizacional, generando estados afectivos en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado

(Mañas, 2007, pp. 395-400). Los estudios realizados, señalan que mantener un trabajador con compromiso organizacional y con bienestar psicológico, es generar en cada uno, sentimientos de entusiasmo, dinamismo, felicidad, satisfacción, que harán que se potencie el capital humano.

Teniendo trabajadores con bienestar psicológico, con salud laboral, y con compromiso y satisfacción, se tendrán personas auto-eficaces, es decir, personas que crean en sus propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones requeridas que producirán determinados logros o resultados. De esta manera, las personas que se consideran eficaces, se imponen a sí mismos retos que favorecen sus intereses y el desarrollo de actividades nuevas, intensifican sus esfuerzos cuando su rendimiento no se ajusta a las metas que se han propuesto, y experimentan bajo grado de estrés en situaciones difíciles. “Las personas motivadas intrínsecamente, pueden desarrollar sus potencialidades y enfrentar progresivamente desafíos cada vez más grandes” Trabajadores eficaces, saludables, con bienestar y compromiso (Vera, 2006, p.16).

Mejorar las condiciones ambientales, físicas y psicológicas, es lo que buscan las organizaciones para crear las llamadas organizaciones saludables, personas motivadas, con fuerza y dispuestas a esforzarse conjuntamente, para conseguir los logros propuestos y obtener beneficios para cada uno y para la organización misma y buscan personas autónomas, capaces de hacer sus labores, que participen de manera activa, pero sobre todo, que entiendan la organización como un lugar armónico y tranquilo para crecer y desarrollarse personal y profesionalmente. Según Álvaro Castro satisfacer las tres necesidades básicas (autonomía, competencia y relaciones) de los trabajadores y de la organización, conlleva a un mayor bienestar psicológico y a una mayor satisfacción (Castro, 2009, p15).

#### **4.2. Personas positivas.**

Los trabajos iniciales de Seligman describen como características de personas positivas el conocimiento, el coraje, la humanidad, la justicia, el temperamento y el

sentido de trascendencia; las cuales se dividen en sub-factores tales como la humildad, la prudencia y el autocontrol. Sus estudios sugieren que no existe una jerarquía entre las características de las personas positivas.

Muchos autores han buscado refinar la identificación de emociones positivas que explican el desempeño de empleados óptimos y según indica Palaci en referencia a autores varios, emociones positivas como la alegría, el disfrute, el interés y el orgullo por lo que se hace, generan patrones de comportamiento orientados a la flexibilidad, la creatividad, la eficiencia, entre muchos otros deseados por las organizaciones.

En la misma línea, el optimismo realista lleva a las personas a demostrar mayor confianza y persistencia ante situaciones de reto y a adaptarse más fácilmente a los cambios. La elevación, caracterizada por el estado de bienestar relacionado con la ayuda hacia otros, contribuye enormemente en el entorno laboral en áreas como la inducción, el compartir conocimientos, el trabajo en equipo y el generar un mejor clima laboral.

Dentro de los muchos sistemas de articulación de características, sobresale también el indicado por Martín Seligman (2011) denominado PERMA, que incluye características como emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, poder dar significado a las cosas por medio de la toma de conciencia, actuar sirviendo a algo mayor a uno mismo y el sentido del logro alcanzado, lo cual genera la realización y una vinculación mayor con la organización (Seligman, 2011, p.38)

De las anteriores emociones, el compromiso, más conocido como “engagement” en el ámbito laboral, es un estado afectivo persistente de alta dedicación, absorción y concentración referente a lo laboral y que se basa en sentimientos vívidos de realizar algo importante, de desafío, de orgullo y entusiasmo. El compromiso así entendido, permite mayor eficacia y aumenta la creencia propia de poder responder a las demandas laborales efectivamente; se crea por medio de la generación de estados de flujo habituales.

Mihaly Csikszentmihalyi (1990), en su trabajo *Fluir: La psicología de las experiencias óptimas*, esboza su teoría acerca de que la gente es más feliz cuando está en un estado de flujo; es decir, un estado de concentración o absorción completa en la actividad o situación en la que se encuentra y que además se disfruta. Este estado es referido a una tarea específica, lo que lo diferencia del permanente “compromiso” (Csikszentmihalyi, 1990, p.105).

El flujo y el compromiso permiten una motivación intrínseca en las personas, basada en el equilibrio entre habilidades y las tareas que se llevan a cabo, siendo obstaculizados cuando las tareas son muy fáciles o muy difíciles en relación con las habilidades y competencias de las personas, y fortaleciéndose cuando se cuenta con espacios de trabajo que observan metas y objetivos claros, una adecuada retroalimentación sobre el desempeño y cuando las demandas de trabajo permiten actuar utilizando las habilidades y las capacidades que se poseen.

Atendiendo a la definición las personas positivas se centraría en las fortalezas, virtudes y aspectos positivos que darían lugar a su funcionamiento óptimo en las organizaciones, puede ser fuente de satisfacción y bienestar reportando beneficios tanto para la persona como para la organización. Dos conceptos han sido ampliamente estudiados en este contexto, el engagement y el flow (Schaufeli y Salanova, 2008, pp.185-190).

#### **4.3. El engagement (vigor, dedicación)**

Es un estado afectivo positivo, relativamente persistente, de plenitud que es caracterizado por el “vigor”, la “dedicación” y la “absorción” o concentración en el trabajo. En este sentido Salanova (2008:186), cita las investigaciones de Schaufeli, González y Baker, (2002), los que mencionan que concretamente el vigor se refiere a altos niveles de energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades. La dedicación se asocia al entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. El engagement responde a

la descripción de un constructo claramente motivacional ya que posee componentes de activación, energía, esfuerzo y persistencia y está dirigido a la consecución de objetivos.

Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío, las personas que experimentan en engagement se muestran enérgicas y eficazmente unidas a sus actividades laborales se sienten totalmente capaces de responder a las demandas de su puesto de trabajo con eficacia con un estado relativamente estable y duradero. Afrontan las jornadas laborales llenas de energía y dispuestas a aplicar sus conocimientos y desarrollar sus capacidades. En su trabajo se comprometen plenamente con sus tareas implicándose en cada momento de su quehacer diario. Disfrutan con su ejecución y experimentan emociones placenteras de plenitud y autorrealización. Esta experiencia positiva se relaciona con la satisfacción y contribuye al estado de bienestar.

Se ha mostrado empíricamente que el estado de engagement modula los efectos directos de los recursos sobre el desempeño, el bienestar y la calidad de vida en general. Según Salanova y Schaufeli (2007:46), lo describen como “un estado positivo que hace posible y facilita el uso de recursos”. Desde la perspectiva organizacional, se relaciona positivamente con el desempeño y el compromiso organizacional y negativamente con el absentismo, rotación y tendencia al abandono. Además desde una perspectiva colectiva, puede ser considerado como un proceso psicosocial emergente en los grupos que desencadena la “potencia grupal” o la “eficacia colectiva”, desarrollando en las personas competencias fundamentales que son:

- 4.3.1. Competencias Emocionales:** Se trabaja son: la inteligencia emocional, empatía, optimismo, esperanza, confianza y autoestima.
- 4.3.2. Competencias Cognitivas:** Se trabaja vigilancia, atención, concentración, creatividad e innovación.
- 4.3.3. Competencias Motivacionales:** Implica la curiosidad, apertura a nuevas experiencias, voluntad de aprendizaje y desarrollo.

Un proceso muy cercano al engagement es el flow pero así como el engagement se refiere a un estado relativamente estable y duradero, experimentado con relación al trabajo en general, flow se refiere a tareas del trabajo y es más breve temporalmente.

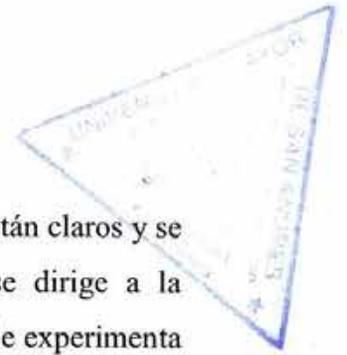
#### **4.4. El Flow (Fluir)**

El flow es entendido por Mihaly Csikszentmihalyi (1991), como un estado de Flujo (Flow), es aquel estado mental en el que la persona logra una inmersión plena, y despliega una máxima concentración en el desarrollo de una tarea, como una experiencia óptima de disfrute que ocurre cuando una persona está motivada y capacitada para realizar una actividad por la que se siente desafiada (Cerda, 1995, p.102). La actividad es satisfactoria en sí misma y la persona permanece totalmente concentrada en ella hasta el punto de perder la noción temporal. En este estado, la persona se esfuerza al máximo sin darse cuenta, empleando todas sus potencialidades y este esfuerzo está dirigido a la consecución de metas, al tiempo que experimenta control sobre la situación y sobre sí mismo, para cuya realización exhibe una muy fuerte motivación intrínseca.

Chen, Wigand y Nilan consideran que la experiencia de Flow se caracteriza por tres dimensiones o estados principales. En primer lugar, una serie de “antecedentes” que se refieren a la percepciones de metas y retos claros, de feed-back inmediato y la oportunidad de actuar percibiendo capacidades y habilidades ajustadas para la acción. En segundo lugar, la “experiencia” caracterizada por la fusión entre conocimientos y acción, concentración y alto sentido de control. Finalmente, los “efectos” que consisten en pérdida de la conciencia de sí mismo y distorsión temporal (Chen y otros, 1999).

En este sentido Morris (1994) considera que la experiencia de flow resulta de un equilibrio dinámico entre las oportunidades de acción y la percepción de capacidades o habilidades necesarias (Piero, 1996, p.102).

En concreto las personas podrían experimentar flow, cuando la actividad en sí misma es intrínsecamente recompensante. No es únicamente la consecución de objetivos



la que recompensa, sino la actividad en sí misma. Los objetivos o metas están claros y se obtiene retroalimentación inmediata de en qué medida la conducta se dirige a la consecución de las metas. La atención está centrada en la tarea presente. Se experimenta sensación de control, no se siente la posibilidad del error. La percepción temporal sufre transformaciones: el tiempo pasa deprisa y se pierde la noción temporal.

Es decir, permiten que la atención se centre en el desarrollo y no sólo en los resultados proporcionando más situaciones intrínsecamente gratificantes que otros trabajos que se presentan como más rutinarios y menos creativos. Sin embargo, cualquier ocupación ofrece posibilidades de experimentar estas experiencias positivas.

Se trataría de favorecer las oportunidades de que estas experiencias aparezcan fomentando el disfrute por el trabajo. Se ha de intentar restituir a las personas comunes la posibilidad de obtener satisfacción en el día a día no solamente a través de acontecimientos excepcionales, inesperados y raros. La falta de experiencias positivas aparece cuando las personas se obsesionan tanto en lo que quieren conseguir que ya no se obtiene placer, y cuando esto sucede, pierden la oportunidad de ser felices.

#### 4.5. Modelo PERMA

Para enriquecer y mejorar las prácticas de gestión de personas, es el Modelo **PERMA** de Martín Seligman, que define con precisión las 5 dimensiones que caracterizando al bienestar personal, son relevantes para generar felicidad (Seligman, 1991, p.93).

**Emociones Positivas:** El desarrollo de un estilo de Liderazgo basado en la confianza recíproca y el respeto mutuos; el reconocimiento oportuno y generoso al trabajo bien hecho; son iniciativas que contribuyen a generar emociones positivas, necesario para generar compromiso.

**Implicación y Compromiso:** Al sentir a su organización como propia, el colaborador logra desarrollar un sólido sentido de pertenencia, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo, líderes influyentes aportan a diario

con su visión estratégica, mentalidad abierta a la innovación, y su estilo de comunicación interpersonal.

**Relaciones Interpersonales:** Promueve la comunicación multidireccional e influyente; e incentiva la iniciativa de crear, mejorar y diseminar conocimientos y experiencias a todos los niveles, tanto a lo interno como a lo externo de la organización y la implantación.

**Significado y Sentido de Propósito:** Un empleado feliz y consciente de sus fortalezas y talentos siente que la visión que sus líderes le invitan a seguir, a compartir a realizar, es más grande, importante y significativa, la suma de los esfuerzos individuales requeridos para alcanzar metas y objetivos propuestos.

**Sentido de Logro:** Puede ser reforzado, cuando el colaborador percibe que la organización apoya su crecimiento y desarrollo profesional continuo, a través de planes de desarrollo adaptados a sus intereses.

#### **4.6. Teoría de la ampliación y construcción de Emociones Positivas.**

Esta teoría es un ciclo secuencial que completa tres estados o fases que se van realimentando (Encuentros Positivos Bolivia:2013):

- **Ampliación:** Amplían las tendencias de pensamiento y acción.
- **Construcción:** Debido a la ampliación, se favorece la construcción de recursos personales para afrontar situaciones difíciles o problemáticas.
- **Transformación:** Esta construcción produce la transformación de la persona, que se torna más creativa, muestra un conocimiento más profundo de las situaciones, es más resistente a las dificultades y socialmente mejor integrada, experimenten emociones positivas.

#### **5. Organizaciones positivas y negativas**

Como se ha indicado, en general el comportamiento positivo de las personas, así como las condiciones favorables para el flujo y el compromiso se fortalece por medio de la generación de un ambiente organizacional positivo.

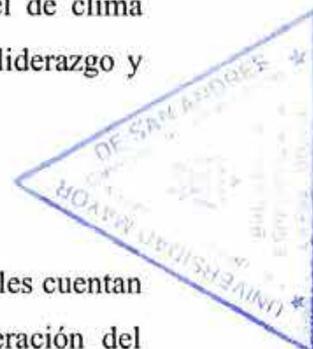
Investigadores como Hobfoll y Gorgievski (2001:120) indican que “el positivismo en las personas se halla en relación directa con los recursos positivos disponibles de los que pueda apropiarse. Dentro de estos recursos se ubican: las habilidades y competencias que se posean y la factibilidad de uso de las mismas, la autonomía del puesto, la claridad de las tareas, su responsabilidad y autoridad, la existencia de demandas laborales realistas, la existencia de retroalimentación adecuada sobre la labor desempeñada, el apoyo de la línea de mando, las condiciones de salud y seguridad y la oportunidad de contacto social, entre otras”.

Indiscutiblemente, a lo anterior es importante agregar la percepción de justo salario y el cumplimiento de elementos básicos de trabajo decente, tales como ausencia de discriminación y de abusos, equidad, entre otros.

En contraposición, una organización negativa expondrá débilmente elementos como los enumerados anteriormente, así propiciará una serie de síntomas que redundarán en problemas de desempeño, tales como los indicados por Palací, Neilson y Pasternak: falta de una dirección única o definida de sus integrantes que frenan el avance de la organización y la hacen lucir descoordinada, falta de acción ocasionada por exceso de controles, procedimientos, gestiones u otros mecanismos que generan parálisis y burocracia excesiva, informalidad, falta de planeación, alta rotación del personal, falta de trabajo en equipo, falta de creatividad, problemas significativos a nivel de clima laboral, ausentismo, enfermedad, falta de compromiso y flujo, carencias en liderazgo y en motivación.

### **5.1. Características de las organizaciones “positivas”**

Como se ha mencionado anteriormente, los puestos de trabajo saludables cuentan con la existencia de recursos laborales que son responsables de la generación del bienestar psicológico positivo de los empleados y de la creación de organizaciones positivas. Por tanto, estos recursos laborales son características de lo que llamamos organizaciones positivas. Según el modelo de Demandas - Recursos



de Demerouti, Bakker, Nachreiner, y Schaufeli, los recursos laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del puesto de trabajo que son funcionales en el sentido de que permiten alcanzar metas laborales, reducir las demandas del puesto y los costes fisiológicos y psicológicos asociados y estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Demerouti y otros, 2001, pp. 201-202 -203).

Desde esta perspectiva podemos asumir el importante rol que los recursos laborales juegan no sólo en la reducción del impacto negativo de las demandas laborales, sino el papel fundamental que los recursos ejercen como motivadores en sí mismos. Entre los recursos laborales más importantes para generar organizaciones positivas podemos destacar los siguientes: autonomía en el puesto, oportunidad para el uso de habilidades, demandas laborales realistas, claridad de las tareas y del rol laboral, las oportunidades que ofrece el trabajo para el contacto social, la existencia de información y feed-back sobre el trabajo, un salario percibido como 'justo', seguridad física en el trabajo, que el trabajo sea valorado y apoyado socialmente.

De todas estas características psicosociales, Warr (1987: 88) señala cinco de ellas como recursos clave:

- Oportunidad de control,
- Oportunidad para el uso de habilidades,
- Las demandas de la tarea,
- Claridad ambiental y
- Apoyo social.

Sin embargo, estudios recientes, señalan el importante papel que juega el feed-back en el bienestar psicológico de los trabajadores. A continuación vamos a definir aquellas características que han mostrado que tienen un mayor efecto sobre los trabajadores y que resultan más importantes para generar organizaciones saludables.

### **5.1.1. Control del puesto**

La autonomía o control en el puesto de trabajo puede considerarse como un recurso clave en la mayoría de los modelos de estrés. Podemos encontrar diferentes etiquetas de esta característica: autonomía, discreción, influencia, poder, participación en la toma de decisiones y margen de decisión. Investigaciones más recientes tienden a distinguir dos aspectos básicos del control: control de tiempos y control de métodos. El control de tiempos se refiere al grado en que las personas pueden decidir cuándo llevar a cabo una determinada tarea. Por otro lado, el control de métodos se refiere a la capacidad del trabajador para decidir el método con el que va a realizar la tarea, se refiere al cómo hacerlo. De hecho, la presencia de altas demandas laborales y altos niveles de control facilitan el aprendizaje y la motivación de los trabajadores.

### **5.1.2. Oportunidad para el uso de habilidades**

Este recurso se refiere a la oportunidad que ofrece el puesto para la utilización y el desarrollo de las propias habilidades, así como la utilización de habilidades valoradas y habilidades requeridas. Las habilidades se entienden como la capacidad cognitiva necesaria para desempeñar las funciones del puesto de trabajo. Diversos estudios han mostrado que aquellas instituciones que favorecen el uso de las habilidades que los trabajadores poseen obtienen trabajadores más satisfechos, con niveles de autoestima más altos y con mayores indicadores de bienestar psicosocial.

### **5.1.3. Demandas laborales realistas**

A pesar de que el término demanda pueda asociarse con el estrés, la presencia de demandas laborales realistas se consideran características positivas y necesarias para generar puestos activos y motivadores que fomenten el desarrollo personal. Así, sólo cuando existan excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades de la persona, aparecerán problemas de estrés. Warr señala como positivas la presencia de demandas de trabajo, demandas de la tarea, demandas atencionales, demandas cuantitativas y cualitativas, responsabilidad de rol. La presencia de tales

demandas laborales se considera características positivas siempre y cuando los empleados cuenten con los recursos para afrontarlas.

Por otra parte, la falta de carga de trabajo puede resultar también estresante. La asignación de pocas tareas, o la realización de tareas muy simples, rutinarias y aburridas en relación a las habilidades y destrezas del trabajador pueden también resultar perjudiciales.

#### **5.1.4. Claridad de tareas y rol laboral**

Se refiere a que el rol a desempeñar está bien definido y por tanto también lo están las tareas a realizar. Además, la persona posee información clara respecto a las expectativas, a lo que se espera de él. Un puesto saludable implica que exista información clara sobre como: información sobre las consecuencias de la conducta, retroalimentación de la tarea e información sobre la conducta requerida.

#### **5.1.5. Oportunidades para el contacto social**

El hecho de saber que se puede contar con el apoyo de sus compañeros, en caso de que se necesite, se considera también un recurso organizacional muy importante. Este recurso tan relevante puede definirse como una relación interpersonal positiva con personas que se consideran importantes o significativas en el trabajo, como por ejemplo las autoridades o los propios compañeros. Este apoyo social puede manifestarse a través de un apoyo de tipo emocional, esto es a través de sentimientos de empatía, estima, y confianza. Por ejemplo, ayudando a un compañero cuando le surge un problema.

#### **5.1.6. Feed-back sobre el trabajo realizado**

La información recibida sobre el trabajo realizado y sus resultados también se considera un recurso organizacional clave responsable de la aparición de consecuencias positivas tales como un incremento en las creencias de eficacia, bienestar psicológico, satisfacción y mejoras en la productividad. Este hace referencia al grado en que la

realización de la actividad laboral proporciona a la persona, información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño.

## **5.2. Gestión de la mejora desde un enfoque positivo**

Para mejorar el desempeño desde la Psicología Organizacional Positiva, es necesario utilizar una metodología integral que busque cuestionar a la organización en sus diferentes niveles en relación con la variable humana. El modelo de Zepeda (1999) de abordaje general de la psicología organizacional, la cual se aplica con enfoque Psicología Organizacional Positiva (Zepeda, 1999, pp.39-40).

Según el modelo, la empresa debería revisar elementos a fin de integrarlos en el análisis y las soluciones que luego pueda proponer mediante el uso de la Psicología Organizacional Positiva como enfoque de mejora:

- Desde el punto de vista de entorno y filosofía de institución, es importante que comprenda cuales son las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, los cambios requeridos que se visualizan y que pueden dar pie a fijarse más en algunos factores cuando se analiza el factor humano desde el enfoque positivo, y tener claro cuál es la visión, la misión, los valores y hacia dónde apunta la estrategia de la empresa.
- Conocer estos elementos generales permite contar con una visión amplia de la organización y con una perspectiva global definida de aquello que se desea fortalecer o potenciar y de los lineamientos globales por satisfacer; se convierte en un marco de referencia para generar alternativas de mejora positivas.
- A nivel cultural y de clima, es importante explorar aspectos positivos que caracterizan a los equipos de trabajo, especialmente a aquellos que logran un alto desempeño, conocer cuáles aspectos positivos en liderazgo podrían potenciarse o replicarse, cuáles elementos de cultura asociados a la solución de problemas o a la promoción de la creatividad pueden incentivarse, cuáles elementos positivos de toma de decisiones debieran

fortalecerse, así como qué motiva al personal, todo ello a fin de promover su fortalecimiento.

- En relación con los procesos de organización, se deben comprender los procedimientos en uso para la atracción de talento, capacitación y desarrollo de personas, qué se ha implementado como “buena práctica” para retener el talento, cómo se promueve la autonomía, el enriquecimiento del trabajo y la toma de conciencia sobre la importancia del mismo, entre otros factores. El análisis de estos aspectos permitirá generar políticas, procedimientos, programas, planes y otros instrumentos que incentiven un ambiente sano en la organización.
- En cuanto al enfoque centrado en la persona, las preguntas de preparación y abordaje deberían ir orientadas a verificar cómo se puede fortalecer el bienestar y la satisfacción de estas, de manera tal que se verifique que todos los niveles de abordaje se encuentran alineados.

Al implementar planes dentro de esta visión, se espera lograr un ambiente interno positivo que permita a la institución ser más eficiente en sus sistemas y procesos, propiciar un mejoramiento de la productividad e impulsar de forma óptima.

### FIGURA 1. AREAS DE APLICACIÓN DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA



FUENTE: .ADAPTADO DE ZEPEDA (1999)



## ***CAPITULO TRES***

### ***PROPUESTA***

#### **I. ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA**

##### **A. FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA**

Es programa tiene por finalidad empoderar el bienestar personal y laboral del personal penitenciario (equipo multidisciplinario de régimen penitenciario, equipo de seguridad policial y equipo de educadores) del Centro de reinserción social Qalauma.

Es lo que se reflejó en el diagnóstico realizado en donde se pudo identificar las problemáticas en el área laboral en el personal de régimen penitenciario como ser: ambiente negativo en el personal que trabaja en los centros penitenciarios, provocando malestar en las relaciones interpersonales y especialmente en el trabajo de los internos que están percibiendo el problema, presentan problemas de actitud negativa, no percepción y control de sus emociones ,puede generar dentro la institución un clima hostil entre ellos y un trabajo no productivo hacia los internos adolescentes y jóvenes que están en el Centro Qalauma.

Por lo señalado anteriormente, la aplicación de la Psicología Positiva en el ámbito laboral no solo mejora la calidad de vida de los profesionales dentro el centro (equipo de seguridad, equipo multidisciplinario y equipo de tutores), sino que también incrementa la posibilidad de cumplir con el objetivo de la institución para con los internos y con la sociedad.

Es así que el propósito del presente programa se centra en lograr que los profesionales que trabajan dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma , percibirán

de manera distinta su entorno de trabajo ya que utilizando el enfoque de la Psicología Positiva a partir de la generación de emociones positivas, compromiso con la institución, buenas relaciones interpersonales, significado y sentido de propósito y por ultimo sentido de logro, para encontrar una respuesta a los problemas que se enfrentan en el Centro Qalauma.

Al mismo tiempo este proyecto se convertirá en un instrumento de trabajo útil y será un antecedente para futuras investigaciones y programas en esta área bajo un enfoque de Psicología Positiva, para ser replicadas en los Centros Penitenciarios de Bolivia obteniendo con el tiempo instituciones positivas para la sociedad.

Es así que de esta forma se pone en evidencia el rol importante que cumple la Psicología como ciencia en los espacios laborales, como una forma de contribución directa a la sociedad y fortalecer el proceso de reinserción social que es el objetivo que tiene el Centro de Reinserción Qalauma.

## **B. Estructura de la propuesta.**

### **1. Actividades y Contenidos.**

El taller está compuesto de sesiones, que deben ser trabajadas máximo dos veces por semana (lo cual implicaría un tiempo de un mes); ellos debido a que se busca que las personas aprendan de sí mismas, reflexionen sobre los temas trabajados y se apropien de las herramientas, el tiempo que también es necesario que las pongan en práctica durante cortos periodos de tal manera que corroboren su utilidad y en función a ello las adapten para su uso personal.

Las actividades que serán desarrolladas con el personal penitenciario tienen la siguiente estructura: Nombre o título de la actividad, objetivo, tiempo de duración, materiales que se requieren, la técnica que se sugiere emplear. En el desarrollo de las actividades se divide en tres etapas: para iniciar, instrucciones y cierre. Se sugiere que al

finalizar la sesión se realicen compromisos con los participantes, con la finalidad de que se ponga en práctica las habilidades, en su vida diaria.

En relación al empleo de videos y cortos posee la siguiente estructura: Nombre o título del corto o video, objetivo, tiempo de duración, materiales que se requieren, la técnica que se sugiere emplear. En el desarrollo de las actividades se divide en tres etapas: para iniciar, instrucciones, esta a su vez se divide en dos etapas: las actividades de provisionado (resaltar las reglas, explicar los criterios para evaluar por los participantes entre valores y actitudes) y las actividades de post visionado (se realiza un debate, para evaluar el nivel de comprensión realizando un análisis mediante una lluvia de ideas) y se finaliza con la etapa de cierre.

Cada sesión tiene una duración aproximada de 1 hora y 45 minutos por el tiempo con el que se cuenta ya que trabajan con los internos desde que se ingresa hasta que finaliza el día laboral, dichos talleres serán amenos, educativos y vivenciales. La aplicación de cada actividad se dará de forma individual o grupal, para lograr la interiorización de cada habilidad para promover su práctica dentro y fuera del Centro.

## **2. Desarrollo de las fases.**

A partir de los datos recabados a través del diagnóstico, se determinó los temas a desarrollarse, así como la forma de llevarlos a cabo, lo cual implicó el diseño de los talleres, incluyeron las técnicas expositivas, dinámicas, sociodramas, videos y el debate para crear en los participantes una actitud activa y participativa logrando que vivencialmente cada uno experimente situaciones similares a las que experimentan en su vida personal y laboral.

Cada sesión contara con un bloque temático, bloque participativo, bloque dinámico, bloque audiovisual, bloque de reflexión y bloque de reforzamiento y evaluación.

## **II. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.**



### **PROGRAMA**

#### **BIENESTAR PERSONAL Y LABORAL EN EL EQUIPOTÉCNICO PENITENCIARIO DEL CENTRO QALAUMA**



### **A. OBJETIVOS.**

#### **1. OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA**

Empoderar el bienestar personal y laboral en el equipo técnico penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma de la ciudad de La Paz – Viacha, a través del enfoque de la psicología positiva.

#### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA:**

- Generar en las y los participantes habilidades que les permita autoidentificar sus emociones positivas que predominan, como contribución para la generación de compromiso, liderazgo personal y laboral.
- Coadyuvar en el equipo técnico penitenciario, el desarrollo de sus sentimientos de pertenencia hacia la institución para afianzar sus relaciones interpersonales y la afiliación con su equipo de trabajo.
- Promover en el equipo técnico penitenciario, habilidades comunicacionales multidireccionales, basadas en el respeto y el fortalecimiento de la diversidad, bajo un enfoque de la innovación y la creatividad.
- Afianzar los preceptos personales que coadyuven al equipo técnico penitenciario, el incremento de su motivación intrínseca laboral.

- Generar en el equipo técnico penitenciario, actitudes proactivas que les favorezca en su desarrollo profesional, incrementando su motivación hacia el logro de sus objetivos.
- Fortalecer la satisfacción personal del equipo técnico penitenciario, a partir de la apertura de un gabinete psicológico que atienda sus necesidades afectivas emocionales.
- Proponer procesos de innovación dentro del centro penitenciario, enfocado a la generación de capacidades en el equipo técnico penitenciario, para que puedan hacer frente a los distintos desafíos laborales que se les presenta cotidianamente.

## **B. OBJETIVOS E INDICADORES POR MODULO**

Los objetivos son presentados por unidad, son diez las unidades que conforman los temas para trabajar bienestar personal y laboral. Estas se desglosan a continuación.

### **MODULO I**

### **PRIMERA SESIÓN**

#### **OBJETIVOS.**

- Determinar la presencia de emociones positivas en momentos de felicidad en el personal penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma.
- Identificar como se vivencian las emociones positivas a través de los recuerdos tanto en el ámbito personal como laboral en personal penitenciario.
- Lograr una introspección que permite a los participantes darse cuenta de cuáles son las emociones que experimentan en momentos en los que se sienten felicidad, para modificar o fortalecer sus emociones.

#### **INDICADORES.**

- Presencia de emociones positivas en momentos de felicidad.
- Identificar como el personal penitenciario vivencia sus emociones positivas a nivel personal y laboral.

## **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Dinámica de presentación “La telaraña”:** Para esta técnica se utiliza un ovillo de lana (mínimamente del tamaño de una naranja). Se inicia explicando a los participantes el objetivo de la dinámica. Se organiza a los participantes en un círculo. Se le comenta al grupo, que en esta ocasión se realizara una dinámica para integrar al grupo por la resistencia que existe para su integración, ya que es muy importante esta actividad por que el personal penitenciario por pertenecer a distintas instituciones no se conocen, por lo que se promoverá la participación de los participantes .Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual en una lluvia de ideas.
- ❖ **Exposición participativa “PSICOLOGIA POSITIVA Y SENTIDO DE VIDA”:** Consiste en realizar con los participantes un proceso de introspección que permite a los participantes darse cuenta de cuáles son las emociones que experimentan en momentos en los que siente felicidad, para modificar o fortalecer
- ❖ **Dinámica “El Espejo”:** Lograr que los participantes se den cuenta de la emociones que experimentan cuando se sientes felices y la percepción que los demás tienen de el con su forma de ser. Lograr que los participantes de auto valoren, mirarse a sí mismos, reconocer sus limitaciones y fortaleza.
- ❖ **Reconociendo mis cualidades y limitaciones:** Se explica a los participantes que se reconoceremos como somos cada uno la forma de ser con las personas que nos rodean ante las distintas situaciones. Se entrega a cada participante un espejo, una hoja de papel bond en seis secciones (¿Cómo soy como persona?, ¿Cómo soy como hijo/a?, ¿Cómo soy como pareja?, ¿Cómo soy como amigo/a?, ¿Cómo soy como compañero de trabajo? y ¿Cómo soy como papá/mamá?).
- ❖ **Video “Atrévete a creer en ti”:** Se realiza la proyección del video y se hace una reflexión referida a la capacidad que se tiene de hacer cosas nuevas, atreverse a hacer cosas nuevas confiando en sus capacidades y habilidades que poseen y saber que la unión hace la fuerza.

## **RECURSOS.**

- ✓ Un ovillo de lana o cordel.
- ✓ Espejos de 6 x6 centímetros para cada participante.
- ✓ Hojas de cualidades y limitaciones.
- ✓ Lapiceros por participante.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.
- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.

**MODULO II**

**SEGUNDA SESIÓN**

## **MODELO PERMA (Teoría del bienestar y crecimiento personal)**

### **EMOCIONES POSITIVAS.**

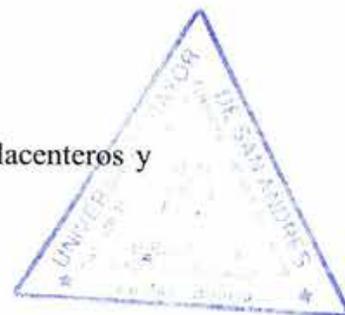
#### **OBJETIVOS.**

- Auto-identificar las emociones positivas que predominan como contribución para la generación de compromiso, liderazgo poner en duda las atribuciones pesimistas sustituyéndolas por atribuciones optimistas.
- Lograr que los participantes reconozcan en su vida los estados afectivos placenteros y beneficiosos (la alegría, el amor, el disfrute, el gozo, interés, etc).
- Lograr que los participantes reconozcan las emociones que predominan en la vida personal.

#### **INDICADORES.**

- Descripción de las emociones positivas que predominan, para la generación de compromiso, liderazgo atribuciones pesimistas sustituyéndolas por atribuciones optimistas.

- Que los participantes reconozcan en su vida los estados afectivos placenteros y beneficiosos (la alegría, el amor, el disfrute, el gozo, interés, etc).



### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa “MODELO PERMA Y EMOCIONES POSITIVAS”**: Se realizara la explicación de las emociones positivas se caracteriza por dar lugar a estados afectivos placenteros y beneficiosos. Estas emociones, como la alegría, el amor, el disfrute, el gozo, interés, etc...permiten que la persona afronte las situaciones con mayor optimismo, aumenta el alcance de la atención, cognición y acción, así como también son motivadoras de pro actividad social. Se puede desarrollo Liderazgo basado en la confianza recíproca y el respeto mutuo; el reconocimiento oportuno y generoso al trabajo bien hecho; son iniciativas que contribuyen a generar un ambiente de trabajo.
- ❖ **Dinámica “Construcción de torres”**: Se explica al grupo que en esta dinámica se aprenderá a que cada uno afronte distintas situaciones en al cual experimentaran muchos estados afectivos. Se distribuye el material según a los participantes. Se divide a los participantes de grupos, posteriormente se los divide en grupos y se les da la instrucción de construir una torre de papel más alta y que se pueda parar sola sin apoyos ni pegado al techo. Se debe tomar nota sobre el proceso de cada grupo en relación al trabajo que van desarrollando. Ej. Como planificaron, como fue la fase de construcción, organización, obstáculos o dificultades. Para finalizarse les pregunta a los participantes ¿Cómo planificaron?¿Cómo llevaron a cabo la construcción?¿cuáles fueron los obstáculos y dificultades? ¿Cómo se enfrentaron ante los problemas? ¿Cómo se designaron funciones? ¿Cuál fue su organización? ¿Alguien liderizo el trabajo? ¿cómo se realizó la planificación? ¿Cómo fue la comunicación al interior del grupo? Asimismo a identificar el afrontamiento ante las situaciones que vivieron en la dinámica basando las relaciones interpersonales en la confianza, respeto, reconocimiento, para un buen ambiente de trabajo.

- ❖ **Video “libro el secreto”**: Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad. Antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección e indicar valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar y comentar creando un debate realizando actividades didácticas, como una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo, se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral.
- ❖ **Exposición participativa “PERSONAS POSITIVAS”**: Se quiere lograr que los participantes reconozcan las emociones que predominan en la vida personal. Tomando en cuenta la inteligencia emocional y la inteligencia social, para crear y experimentar emociones positivas.

### **RECURSOS**

- ✓ Hojas de periódico y/o hojas bond recicladas.
- ✓ Cartulina.
- ✓ Tijera.
- ✓ Cinta adhesiva o masquín.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.
- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.

## **TERCERA SESIÓN**

### **IMPLICACIÓN Y COMPROMISO**

#### **OBJETIVOS:**

- Desarrollar un sólido sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo.
- Desarrollar un sólido sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo.
- Dar ejemplo que los líderes influyentes aportan a diario con su visión estratégica, su mentalidad abierta a la innovación, y su estilo de comunicación interpersonal, factor clave para profesionales talentosos y motivados en equipos de alto desempeño.

#### **INDICADORES:**

- Identificar el sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo.
- Reconocer líderes influyentes que aportan a diario con su visión estratégica, su mentalidad abierta a la innovación, y su estilo de comunicación interpersonal, factor clave para profesionales talentosos y motivados en equipos de alto desempeño.
- Lograr que los participantes reconozcan la importancia de un trabajo en conjunto.
- Valorar la importancia de la comunicación para lograr la unidad de criterios en el grupo.

#### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa “IMPLICACION Y COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN”**: Al sentir a su organización como propia, el colaborador logra desarrollar un sólido sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo. Ello es relevante para la

ejecución exitosa de proyectos de transformación en entornos laborales, afectados por la crisis.

- ❖ **Dinámica “la isla”:** Se explica al grupo que en este encuentro se aprenderá sobre el trabajo en grupo, implicación y compromiso que se adoptaran ante las distintas situaciones y ámbitos en el que la persona se desenvuelva. Dividir al grupo en cuatro equipos.

Solicitará los participantes que se pongan en las siguientes situación “son un grupo de personas que iban en un barco pero que naufrago, llegando a una isla desierta y es lejana así que van a vivir en ella el resto de su vida”

Para finalizar, se invitara al grupo a relacionar esta dinámica con el ámbito personal y laboral y se les incita a adoptar este comportamiento más saludable y que sea beneficiosos en el desarrollo y consolidación de la comunicación, implicación, compromiso y comunicación en la interrelación de la vida cotidiana.

- ❖ **Exposición participativa “QUE ES UN LIDER, CARACTERISTICAS DE LOS LIDERES ”:** Dar ejemplo que los líderes influyentes aportan a diario con su visión estratégica, su mentalidad abierta a la innovación, y su estilo de comunicación interpersonal, cálido, emocional e inclusivo, es factor clave para profesionales talentosos y motivados en equipos de alto desempeño, orientados a la acción, e inspirados por una visión estratégica .

- ❖ **Dinámica “Llegando a ser solo uno”:** Se explica al grupo que se aprenderá sobre el trabajo en equipo y la importancia que representan en los distintos ámbitos tanto en lo personal como en lo laboral. Se formara grupos de número similar, se les entregara el material (cada participante tendrá una hoja bond: su espacio). Enseguida se les explicara en que consiste la dinámica: se le hará una pregunta a cada grupo, siendo que los mismos como grupo deberán dar una respuesta. Existirá un medidor el cual evaluara la respuesta, cada miembro del grupo se quedara con su espacio, en caso de ser la respuesta no tan convincente, se le retirara un espacio a cualquier miembro del grupo, siendo así que a este participante los del grupo tendrán que acogerlo. Por lo tanto entre más organizado y se realice el trabajo en grupo no tendrán que perder espacios, o caso

contrario el mismo trabajo en grupo hará que cada persona más y finalicen la dinámica como un grupo compacto y fortalecido.

Para finalizar, se invitara al grupo a relacionar esta dinámica con el ámbito personal y laboral y se les incita a adoptar este comportamiento más saludable y que sea beneficiosos en el desarrollo y consolidación de la comunicación, implicación, compromiso y comunicación en la interrelación de la vida cotidiana.

❖ **Video “trabajo en equipo/asuma responsabilidades”**: Se proyectara el video pero antes se debe resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección. El mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:

- Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada. Se finalizara una reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.

Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas) bienestar personal y laboral. Finalizar la sesión realizando un compromiso personal.

### **RECURSOS**

- ✓ Hojas de periódico y/o hojas bond recicladas.
- ✓ Cartulina.
- ✓ Tijera.
- ✓ Cinta adhesiva o masquín.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.
- ✓ Reproductor de DVD y televisor.
- ✓ Hojas de papel bond (Tamaño 30 x 30).
- ✓ Tarjetas (preguntas).

## **CUARTA SESIÓN**

### **RELACIONES INTERPERSONALES.**

#### **OBJETIVOS.**

- Desarrolla una cultura abierta a la innovación; que respeta y favorece la diversidad; promueve la comunicación multidireccional.
- Promover relaciones interpersonales en las organizaciones, manifestando que esta da paso a la innovación se respeta la diversidad; promueve la comunicación; e incentiva la iniciativa de crear, mejorar y diseminar conocimientos y experiencias a todos los niveles, tanto a lo interno como a lo externo de la organización.

#### **INDICADORES:**

- ❖ Que los participantes realicen un trabajo conjunto con la construcción de una casa utilizando solo bombillas sin utilizar el lenguaje verbal.
- ❖ Lograr que los participantes se den formas para comunicarse. sin recurrir a la comunicación oral.

#### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa “RELACIONES INTERPERSONALES”:** Se hará una visión sobre la importancia de las relaciones interpersonales en las organizaciones, manifestando que esta da paso a la innovación se respeta la diversidad; promueve la comunicación; e incentiva la iniciativa de crear, mejorar y diseminar conocimientos y experiencias a todos los niveles, tanto a lo interno como a lo externo de la organización.
- ❖ **Dinámica “Sin palabras”:** Iniciar preguntando a los participantes las formas de comunicarse entre las personas existe, puntualizando que no solamente existe la comunicación verbal ya que uno puede decir muchas cosas con un gesto, una postura. La comunicación no verbal es importante

ya que los gestos deben ser el reflejo de nuestras palabras, de lo contrario se genera confusión y mala comunicación.

Dividir a los participantes en grupos de cuatro personas. A cada grupo distribuir bombillas y masquín. Se les indica que construyan una casa lo más perfecta posible, pero deben hacerlo sin utilizar palabras, ya que si necesitan comunicarse lo podrán hacer a través de señas, gestos, posturas o cualquier otra manera. Cuando hayan finalizado, se discute con ellos la importancia de comunicarse sin utilizar palabras.

Finalizando explicando que siempre nos estamos comunicando de dos maneras, con palabras y gestos, señales o posturas. Ya que la comunicación no verbal ayuda a completar nuestros mensajes.

- ❖ **Exposición participativa “TIPOS DE COMUNICACION”**: Es en este contexto, se hablara sobre la importancia de las organizaciones centradas en las personas donde la adopción de las redes sociales corporativas y la implantación de tecnologías de colaboración, constituye un factor clave de diferenciación, y de generación de una ventaja competitiva sostenible.
- ❖ **Dinámica “Dibujo a mi equipo”/ “Conflictos en equipos”**: Se intenta propiciar la búsqueda de empatía a través de los dibujos de manera no verbal ,interiorizando en sus sentimientos mediante un gráfico de su grupo, representando, las necesidades, sentimientos para con sus compañeros. Se inicia explicando la importancia de las relaciones interpersonales entre los seres humanos, asimismo los tipos de comunicación que se tienen ya sean verbales o no verbales en los ámbitos donde ellos se desenvuelven. Se solicita a los participantes que en forma gráfica (sin palabras escritas)se presenten en las hojas cualquiera de estos conceptos, de acuerdo a las necesidades del grupo.

Como ve nuestro grupo el otro grupo.

Como piensa nuestro grupo que somos vistos por el otro grupo.

Necesidades del grupo.

Mi vida pasada.

Que siento de mis compañeros.

Mi presente

Lo que pienso sobre algún aspecto relacionado con el grupo.

Mi futuro.

Se finaliza mencionando la importancia que tiene las relaciones interpersonales en los ámbitos laborales ya que es la base fundamental para lograr un trabajo conjunto siguiendo la misma meta.

- ❖ **Video “Trabajo en equipo /tipos de grupos”**: Se realiza la proyección del video y, se realiza una breve reflexión referida a los talentos y capacidad que tiene cada persona. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

El mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios, valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas:

- Nivel de comprensión de la película
- Análisis de las características de los personales
- Realización de actividades didácticas

Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno. Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas). Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Se finaliza la sesión realizando un compromiso personal.

## **RECURSOS:**

- ✓ Hojas blancas para cada participante.
- ✓ Lápices negros.
- ✓ Lápices de colores.
- ✓ Marcadores.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Bombillas.
- ✓ Masquín.
- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.

## **QUINTA SESIÓN**

### **SIGNIFICADO Y SENTIDO DE PROPOSITO.**

#### **OBJETIVOS.**

- ✓ Crear significado y sentido de propósito en los participantes logrando que las acciones y sentimientos estén en armonía con la motivación intrínseca.
- ✓ Lograr que el personal este consciente de sus fortalezas y talentos sienta que la visión que sus líderes.
- ✓ Reconocer la importante y significativa que la suma de los esfuerzos individuales requeridos para alcanzar las metas y los objetivos propuestos.
- ✓ Exponer la importancia de la motivación intrínseca que da, mayores posibilidades de desarrollar la competencia de resiliencia, para así afrontar con mayor decisión para actuar y coraje para cambiar, los escenarios operacionales y de negocios, más inciertos y difíciles.

### **INDICADORES:**

- Que los participantes creen un significado y sentido de propósito en el ámbito personal y laboral.
- Que los participantes estén conscientes de sus fortalezas y talentos.
- Crear en los participantes motivación intrínseca que da mayores posibilidades para afrontar las problemáticas presentes en el ámbito personal como laboral.

### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

#### **❖ Exposición participativa “SIGNIFICADO Y SENTIDO DE PROPOSITO ”:**

Exponer de manera dinámica y participativa la importancia de un empleado feliz y consciente de sus fortalezas y talentos siente que la visión que sus líderes le invitan a seguir, a compartir y a realizar, es más grande, importante y significativa que la suma de los esfuerzos individuales requeridos para alcanzar las metas y los objetivos propuestos.

#### **❖ Dinámica “Yengha”:** Se intenta crear significado y sentido de propósito en los participantes logrando que estén consciente de sus fortalezas y talentos. Asimismo la importancia esfuerzo individual requerido para alcanzar las metas y los objetivos propuestos.

Los participantes deben retirar bloques de una torre por turnos y colocarlos en su parte superior, hasta que esta se caiga. Se juega con 54 bloques de madera que se ubican en formación cruzada por niveles de tres bloques juntos (deben tener una proporción indicada, de forma que formen un cuadrado al colocarse juntos) hasta conformar una torre de 18 niveles de altura. En su turno, cada jugador deberá retirar un bloque de cualquiera de los niveles inferiores de la torre utilizando solo dos dedos y procurando que no se caiga la torre, y colocarlo en la parte superior de la torre para formar nuevos niveles y hacer crecer su tamaño. Gana el jugador que realizo la jugada anterior a la que hizo que se derribara la torre, se debe espera cinco segundos después del movimiento del jugador anterior, de lo contrario, si se toca antes la torre y esta cae, se pierde.

De esta forma se dará una reflexión a los adolescentes, cada uno aun estando en grupo tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones y asumir la consecuencia de las mismas siendo cada uno independiente de aquello.

Al final se pide a los participantes que relaciones la dinámica con los ámbitos en los que se desenvuelven, por lo que se les remarca la importancia de la motivación intrínseca que da, mayores posibilidades de afrontar con mayor decisión para actuar y coraje.

❖ **Exposición participativa “SENTIDO DE PROPOSITO”**: Exponer la importancia de la motivación intrínseca tendrán entonces, mayores posibilidades de desarrollar la competencia de resiliencia, para así afrontar con mayor decisión para actuar y coraje para cambiar, los escenarios operacionales y de negocios, más inciertos y difíciles.

❖ **Dinámica “Madurez Personal/Socio drama”**: Se pretende exponer a través de la dramatización, que para alcanzar la efectividad personal es necesario reconocer la existencia de estadios de etapas de madurez personal, que no necesariamente va con la edad cronológica y que influyen en las relaciones con los demás. Se realiza la explicación que cuando uno llega a entender comprender gana mucho a la hora de personas con las que se trabaja.

Se inicia explicando a los participantes que en el ámbito laboral cada uno se rodea de personas de distintas edades con las que debe mantener relaciones interpersonales ya sea y como compañeros de trabajo como personas con las que va a trabajar por lo que uno debe mantener una buena relación y eso coadyuvará a poder cumplir las metas conjuntas que tienen como miembros de una institución.

Sociodrama sobre madurez personal. Se pide a tres participantes representar los papeles de un niño, un adolescente y un adulto respectivamente. Cada uno por turno va representado su papel. Estos son los papeles que deben representar:

Niño no le gusta estar solo, necesita compañía de adultos para divertirse,  
Adolescente huraño, necesita de compañía de la familia se cree independiente y

al Adulto planifica sus actividades recreativas considerando a los demás como miembros de familia y elige compartir con ellos.

Para finalizar pedir a los participantes que elaboren un listado sobre los aspectos que determinan la madurez personal. Asimismo se pregunta cómo se sintieron al representar los roles y que relacionen con lo que viven habitualmente tanto en el ámbito personal como en el ámbito laboral.

- ❖ **Video / Técnica Gung Ho (Trabajar Juntos):** Explicar la importancia de las reglas dentro el grupo de trabajo que sea un espacio de seguridad y confianza. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad. Del mismo modo se debe trabajar sobre dos criterios:
  - Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno. Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas). Para finalizar la sesión se realiza un compromiso personal con los participantes de las sesiones.

### **RECURSOS:**

- ❖ 3 juegos de yengha ( 54 bloques de madera)
- ❖ Hojas sabana tamaño resma
- ❖ Marcadores
- ❖ Papelografos
- ❖ Marcadores
- ❖ Reproductor de DVD.
- ❖ DVD.
- ❖ Televisor.

## **SEXTA SESIÓN**

### **SENTIDO DE LOGRO.**

#### **OBJETIVOS.**

- Reforzar, el apoyo, crecimiento y desarrollo profesional continuo, logrando en los participantes determinación, persistencia y pasión por sus objetivos
- Exponer la importancia de sentir satisfacción por un trabajo bien hecho; que es conforme o excede las expectativas tanto del empleado como la de sus líderes; que obedece a lo que este profesional le gusta hacer con gran implicación y compromiso.
- Lograr la identificación a la visión, misión, cultura y objetivos de la organización del personal penitenciario.

#### **INDICADORES:**

- Definición de crecimiento y desarrollo profesional logrando en los participantes determinación, persistencia y pasión por sus objetivos
- Expresión verbal de la importancia que tiene la satisfacción por un trabajo bien hecho; creando implicación y compromiso en el personal.
- Identificación de la visión, misión, cultura y objetivos de la organización del personal penitenciario.

#### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa “SENTIDO DE LOGRO ”:** Exponer la importancia se sentir satisfacción por un trabajo bien hecho; que es conforme o excede las expectativas tanto del empleado como la de sus líderes; que obedece a lo que este profesional le gusta hacer con gran implicación y compromiso; y es además, oportunamente reconocido y generosamente celebrado, es una fuente indiscutible de satisfacción duradera, y de progresiva identificación a la visión, misión, cultura y objetivos de la organización. Este sentido de logro puede ser

continuamente reforzado, cuando se le apoya en su crecimiento y desarrollo profesional continuo, a través de planes de desarrollo, programas de sucesión y dinámicas de coaching y mentoring.

- ❖ **Dinámica “Tabla de retos”**: Lograr que los participantes en la reelección de retos busquen un objetivo común, buscando la ayuda entre todos, al final se hace una relación con el trabajo que realizan ya que con la ayuda entre todos cumplen un objetivo en pro de los jóvenes y adolescentes buscando el bienestar personal y laboral. Se empieza explicándoles a los participantes que tanto en el ámbito laboral como personal siempre se presentan retos los cuales uno debe cumplirlos, aunque parezcan imposibles ya que si se tiene buenas relaciones interpersonales con el entorno estas pueden ser cumplidas con la ayuda de amigos, familiares y/o compañeros de trabajo inclusive personas que no conocemos.

Se pide a los participantes que deben llenar las tablas con ayuda de los demás compañeros (5 firmas, 5 edades con nombres, 5 números de calzados con nombres completos, 5 signos zodiacales, 5 cabellos).

Concluyendo la dinámicas se les pregunta cómo se sintieron al tratar de cumplir los retos, que dificultades tuvieron para cumplir los retos, como ellos podrían relacionar esta tabla con el ámbito personal y laboral.

- ❖ **Video “Tony Meléndez” y actitud mental positiva**: Se realiza una breve reflexión sobre la actitud positiva resaltando las capacidades que tienen para desenvolverse en sus actividades diarias para lograr sus objetivos.

Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad. Por otro lado se mencionada dos criterios a tomarse en cuenta cuando se vea el video los va atendiendo a dos criterios los valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes. Posteriormente después de la proyección, se comentará la película proyectada y se realizara un análisis, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno. Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral.

- ❖ **Dinámica “Trabajo en equipo”:** Se pretende que mediante la simulación identificar las formas de interactuar de las personas de un equipo. Exponiendo a la vez la importancia de sentir satisfacción por un trabajo bien hecho con gran implicación y compromiso. Se les explicara a los participantes la importancia del trabajo en equipo y las capacidades cada uno posee para lograr metas.  
Se reparte el material de trabajo (tijeras, hojas, hojas de colores, marcadores, regla, colores. Lápices, bolígrafos, cartulinas, etc...). Se les da las especificaciones a cada grupo sobre el trabajo que se debe realizar. Cada grupo debe realizar la exposición de su institución. Asimismo presenta la frase o lema de la manera más creativa. Se finaliza preguntándoles cómo se sintieron al ser cada uno parte fundamental en su institución, que les gusto de la dinámica.
- ❖ **Reflexión:** Las preguntas de reflexión están en función a como se sintieron al desarrollar la dinámica personal, que pensaron al respecto y para que creen que les sirvió y les sirve. Finalizando en un compromiso personal de parte de los participantes del taller.

### **RECURSOS**

- ❖ Hojas bond tamaño carta.
- ❖ Fotocopia de la tabla de retos.
- ❖ Lápices
- ❖ Tijeras
- ❖ Cinta adhesiva y/o masquín
- ❖ Marcadores.
- ❖ Reproductor de DVD.
- ❖ Televisor.
- ❖ Hojas sabana tamaño resma.
- ❖ Hojas de colores.
- ❖ Regla, bolígrafos, colores.
- ❖ Cartulinas.
- ❖ Sellos.

**SATISFACCIÓN CON LA VIDA**

**OBJETIVOS**

- Aumentar la satisfacción con la vida del personal que trabaja dentro del Centro de Reinserción Social Qalauma.
- Enfocar a la felicidad como un estado mental que se manifiestan según al entorno en el que se encuentran, diferenciando la **Vida Agradable**(emociones positivas en el pasado, presente y futuro), **Buena Vida** (rasgos y fortalezas individuales) y **Vida Con Sentido**( sentirse parte de las instituciones positivas )

**INDICADORES**

- Desarrollar la satisfacción con la vida del personal que trabaja dentro del Centro de Reinserción Social Qalauma.
- Apuntar a la felicidad como un estado mental que se manifiestan según al entorno, diferenciando la **Vida Agradable**(emociones positivas en el pasado, presente y futuro), **Buena Vida** (rasgos y fortalezas individuales) y **Vida Con Sentido**( sentirse parte de las instituciones positivas )
- Que los participantes identifiquen rasgos y fortalezas personales para potenciarlas y sean de mucho beneficio en su vida personal y laboral.

**CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa “MODELO DE LAS TRES VIAS Y SATISFACCION PERSONAL;**Se trabaja temáticas como: “**Vida Agradable**” (pleasantlife), relacionada a la experimentación de emociones positivas en el pasado, presente y futuro. Esta se logra maximizando las emociones positivas y minimizando las emociones negativas, “**Buena Vida**” (goodlife), relacionada con los rasgos y fortalezas individuales. Es por eso que desde la psicología positiva se trata de identificar los rasgos y fortalezas personales para potenciarlos

e incrementarlos y “**Vida Con Sentido**” (meaningfullife), Este supone sentirse parte de las instituciones positivas (democracia, familia, educación, etc.).

- ❖ **Dinámica “Rescatando el tesoro”**: Se intenta lograr que los participantes experimenten emociones positivas fortaleciendo rasgos individuales relacionándolo con el trabajo que ellos realizan dentro del Centro Qalauma.

Se inicia dividiendo a los participantes en grupos de 8 personas, se reparte el material de trabajo (tijeras, pitas, palos, tiras de telas, etc...). Cada grupo debe darse modos para rescatar el tesoro, ya que estarán a 1 metro de distancia y con ayuda de las cuerdas un compañero debe rescatar el tesoro sin que este se acerque caminando, es así que cada grupo debe darse formas de utilizar las cuerdas para lograr el objetivo. Se finaliza preguntándoles cómo se sintieron al realizar la actividad, que les gusto de la dinámica.

- ❖ **Reflexión**: Las preguntas de reflexión están en función a como se sintieron al desarrollar la dinámica grupal, que pensaron al respecto y para que creen que les sirvió y les sirve.

- ✓ **Video “La vaca”/actitud positiva**: Se realizara una breve reflexión referida sobre los talentos y capacidad que tienen cada uno, resaltando sus actitudes positivas que poseen las personas para lograr una vida feliz.

Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad y se la proyecta atendiendo a dos criterios:

- Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:

- Nivel de comprensión de la película
- Análisis de las características de los personales
- Realización de actividades didácticas

Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.

- ❖ **Reflexión final:** Se realiza la evaluación a la sesión y las conclusiones finales.  
Al terminar la sesión se realiza el compromiso personal.

### **RECURSOS**

- ✓ Tijeras.
- ✓ Pitas.
- ✓ Palos
- ✓ Tiras de telas.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores
- ✓ Etc...
- ✓ Reproductor de DVD
- ✓ DVD
- ✓ Televisor



## **OCTAVA SESIÓN**

### **MOTIVACION POSITIVA - ENGAGEMENT Y FLOW.**

#### **OBJETIVOS**

- Crear un estado afectivo positivo de plenitud con buen desempeño y el compromiso con la institución.
- Crear una experiencia optima dentro la institución donde existe capacitación para realizar actividades que representen un desafío.
- Explicar la importancia de la energía la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos, activación mental, y la persistencia ante las dificultades. en el trabajo.
- Reforzar en los participantes. Competencias Emocionales, Competencias Cognitivas y Competencias Motivacionales.

### **INDICADORES.**

- Identificación de los participantes con la institución logrando un estado afectivo positivo de plenitud con buen desempeño y compromiso.
- Crear una experiencia optima donde existe capacitación para cumplir con actividades que representen un desafío.
- Presentación verbal del tema de energía ,voluntad y predisposición de invertir esfuerzos, que facilitan una activación mental, ante las dificultades en el trabajo.
- Reforzar Competencias Emocionales, Competencias Cognitivas y Competencias Motivacionales en los participantes.

### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa “ENGAGEMENT (VIGOR Y DEDICACIÓN )”:**  
Explicar que el engagement , es un estado afectivo positivo, relativamente persistente, de plenitud que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo . Concretamente el vigor se refiere a altos niveles de energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades. La dedicación se asocia al entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. **Competencias Emocionales:** La inteligencia emocional, empatía, optimismo, esperanza, confianza y autoestima, **Competencias Cognitivas:** La vigilancia, atención, concentración, creatividad e innovación y **Competencias Motivacionales:** La curiosidad, apertura a nuevas experiencias, voluntad de aprendizaje y desarrollo.
- ❖ **Dinámica “Misión Personal”:** Se pide a los participantes que elaboren un borrador de misión personal que otorgue sentido y oriente las decisiones de las personas ante situaciones conflictivas. Los participantes aprecien el sentido de colaboración y trabajo en equipo, mostrándoles los distintos tipos de actitudes que se dan en las personas para lo cual se trabaja con las siguientes preguntas  
¿Qué deseo obtener de la vida?  
¿A que le doy valor?  
¿Qué talentos y capacidades poseo y quiero desarrollar?

¿Qué es lo que quiero haber logrado al llegar al fin de mi vida?

¿Cuál quiero que sea mi legado, mi huella?

Siga los siguientes pasos para elaborar un borrador de meta personal.

Identificar mis héroes; definir quien quiero llegar a ser: ¿Qué quiero ser?, ¿Qué quiero tener?, ¿Que quiero hacer? .Se finaliza explicándoles que deben revisar esta misión periódicamente ya que está plasmado lo mejor de cada uno, donde está claro lo que cada uno busca lograr. Finalmente se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

- ❖ **Exposición participativa “FLUIR”:** El flow, se refiere a tareas o aspectos concretos del trabajo y es más breve temporalmente, resulta de un equilibrio dinámico entre las oportunidades de acción y la percepción de capacidades o habilidades necesarias. Es la persona logra una inmersión, es un proceso para conseguir la *felicidad* gracias al control de la propia vida interna. El estado óptimo de experiencia interna es cuando hay *Orden en la Conciencia*.

Eso sucede cuando la atención se utiliza para obtener metas realistas y cuando hay un equilibrio entre habilidades y oportunidades para actuar. La búsqueda de un objetivo trae orden a la conciencia. El control de la conciencia determina la calidad de vida. Las experiencias suelen ocurrir cuando nos enfrentamos a tareas que tenemos alguna oportunidad de lograr.

- **Dinámica “entorno y efectividad personal”:** Se pretende identificar las influencias del entorno sobre la efectividad personal, ya que el personal identificará situaciones que influyen en su desempeño buscando los puntos en común. Se le pide que compare con su vida personal y laboral actual y se le hace las siguientes preguntas ¿Qué situaciones influyen para desarrollar y aumentar su efectividad personal? ¿Por qué?. En su trabajo actualmente: ¿Qué situaciones influyen para disminuir su efectividad personal? ¿Por qué?

Finalizando la dinámica puntualizando que el entorno tienen mucho que ver en el desenvolvimiento personal y laboral y que uno debe evaluar esto cada día para no caer en las situaciones que disminuya nuestra efectividad personal y laboral.

- ❖ **Video “el circo de las mariposas”**: Se busca que los participantes reconozcan sus propios valores, para alcanzar la superación personal y llegar a la plenitud de la felicidad durante nuestras vidas, sin ser humillados por nadie, y luchar ante todo por nuestros principios y aquello que queremos conseguir sin rendirnos. Durante la proyección se debe atender a dos criterios:
  - Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.
- El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personajes
  - Realización de actividades didácticas
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas). Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Se finalizara realizando un compromiso personal.

## **RECURSOS**

- ❖ Hoja de trabajo
- ❖ Lápices
- ❖ Hojas sabana tamaño resma.
- ❖ Marcadores.
- ❖ Hojas de trabajo.
- ❖ Cuestionario.
- ❖ Papelografos.
- ❖ Reproductor de DVD , DVD
- ❖ Televisor

## **NOVENA SESIÓN**

### **TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO**

#### **OBJETIVOS**

- Realizar un resumen de las sesiones logrando que los participantes organicen un socio drama y mural para la clausura.
- Lograr que los participantes reconozcan la aplicabilidad de los términos desarrollados en cada sesión y que los plasmen en actividades.

#### **INDICADORES**

- Que los participantes reconozcan que las actividades y términos abordados son aplicables en sus actividades a través de publicaciones.
- Conocer los tipos de equipos que existen y a partir de lo cual se quiere que identifiquen al equipo más equilibrado.

#### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa “TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO”**: La organización dentro un grupo de personal es fundamental ya que solo así pueden formar un equipo de trabajo que ayuden a lograr los objetivos de una organización. En dichos equipos de trabajo encontramos a distintos tipos de personas las cuales tienen características muy distintas, que pueden ser buena para el grupo como muy malas. En la mayoría de los equipos de trabajo esta presente el liderazgo, que implica dirigir, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas fundamentales. Es una actividad muy concreta: requiere trabajar directamente con la gente. Al establecer la atmósfera adecuada, los administradores contribuyen a que los empleados den lo mejor de sí. Implica la motivación de la fuerza de trabajo, fomentar el espíritu grupal con un Rol del supervisor que se apega a sus funciones, sus responsabilidades, planificación, organización, coordinación y control. Si los componentes de un equipo poseen

un líder con actitudes, y los transmite con frecuencia, los desarrolla y pone en ejecución en función de sus metas , objetivos y colaboradores , definitivamente se convertirá en una institución con un alto grado de responsabilidad , de trabajo en equipo y lo más importante en una institución con excelentes niveles de operatividad.

❖ **Tipos de equipos de trabajo/ socio drama del personal:** Se busca que se aprecie el sentido de colaboración y trabajo en equipo.

Se inicia explicando a los participantes que en las instituciones muchas veces se presentan distintos tipos de grupos. Se les pide que cada grupo se organicé para crear historias.

**Motivación:** "En todo grupo humano se dan diversos tipos de actitudes que conviene estudiar para prevenir los daños que un mal grupo puede hacer en el conjunto."2. Sociodrama. Se divide el grupo en cuatro subgrupos y por suerte se les entrega una hoja con las características de cuatro grupos diferentes:

**a) Grupo Cerrado:** Características de "rosca"; no dejan participar a otros.

- ✓ Son individualistas, exclusivistas, egoístas. No admiten ninguna iniciativa que no venga de ellos.
- ✓ Son autosuficientes.

**b) Grupo Cianuro:** Todo lo miran con actitud crítica destructiva. Nada les parece bueno. Tienen envidia a lo de los demás.

- ✓ No colaboran en nada porque todo les parece sin importancia.
- ✓ Lo difícil lo toman a juego.
- ✓ Tratan de disminuir lo bueno que ven en los otros.

**c) Grupo Montón:** Unidos sin ningún interés porque cada uno busca lo suyo.

- ✓ Se sienten marginados; no se ayudan entre sí.

- ✓ Nunca se pone de acuerdo en nada. Aislados e indiferentes.
- ✓ No se entusiasman por nada y no dan soluciones a nada.
- ✓ Todo les parece complicado y difícil.

**d) Grupo integrado:** Colaboración y amistad sincera

- ✓ Aceptan las iniciativas de otros
  - ✓ No les interesa la competencia, sino ayudar.
  - ✓ Buscan el bien del grupo en general.
  - ✓ Están abiertos a los demás que quieran participar.
- ❖ **Trabajo en grupo / Murales:** Se realizan los murales en donde el personal plasme el trabajo que se cumplen dentro el Centro Qalauma
  - ❖ **Dinámica “A que saludo y de que me despido”:** Que los participantes a través de una lluvia de ideas se plantea en los participantes de que se despiden(sentimientos, creencias, percepciones) y a que saludo (aprendizajes)  
En plenaria a través de una lluvia de ideas se responden dos preguntas: ¿Qué cosas nuevas encuentro? ¿Qué cosas dejo? Tomando encuentra tres aspectos:
    - Pensamientos y sentimientos.
    - Relación con su entorno (Personal, Laboral).
    - Los aprendizajes que se llevan de la capacitación.



**RECURSOS**

- ❖ Sillas.
- ❖ Mesas.
- ❖ Vestimenta (pantalones, canguros, pañoletas, poleras, etc.)
- ❖ Mantales
- ❖ Libros.
- ❖ Papeles de colores.
- ❖ Papelógrafo
- ❖ Marcadores

## **DECIMA SESION**

### **SESION PERSONAL Y GRUPAL DE CIERRE**

#### **OBJETIVO**

- Organizar actividades con el personal, padres de familia y jóvenes y adolescentes como cierre del Programa.
- Lograr que los participantes pongan en práctica los conocimientos adquiridos en las sesiones.

#### **INDICADORES**

- Permitir al facilitador conocer cuales aspectos positivos, negativos e interesantes ha encontrado el grupo de la temática tratada, en la sesión realizada o en el grupo de sesiones en general.
- Presentación verbal del conocimiento adquirido en relación al bienestar personal y laboral.
- Presentación de actividades que tengan relación con el bienestar.

#### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Presentación del Juego de roles: SOCIODRAMA:** Que se aprecie el sentido de colaboración y trabajo en equipo reflejando el trabajo que el personal realiza dentro del Centro, con una acertada intervención.
- ❖ **Exposición participativa de murales:** Se realizan murales en donde el personal plasme el trabajo que se realiza dentro el Centro, haciendo participe a las autoridades.
- ❖ **Dinámica PNI (Positivo, negativo e interesante ):** Estará presente en cada sesión, para realizar la evaluación. Permitir la retroalimentación de las vivencias, opiniones, etc., del grupo en relación a las sesiones realizadas. Se darán palabras y los participantes opinaran el por qué la frase es importante y que tan significativa son en el diario vivir.

## **RECURSOS**

- ❖ Sillas.
- ❖ Mesas.
- ❖ Vestimenta (pantalones, canguros, pañuelos, poleras, etc.)
- ❖ Manteles
- ❖ Libros.
- ❖ Papeles de colores.
- ❖ Etc...

**CUADRO 2: TEMAS ABORDADOS EN EL PROGRAMA “BIENESTAR PERSONAL Y LABORAL EN EQUIPO PENITENCIARIO DEL CENTRO QALAUUMA”**

<b>MODULO</b>	<b>Nº DE SESION</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>MODULO I</b>	Primera	Exposición: Psicología positiva
		Sentido de vida
<b>MODULO II</b>	Segunda	Modelo PERMA
		Emociones Positivas
	Tercera	Implicación y compromiso
	Cuarta	Relaciones interpersonales
	Quinta	Significado y sentido de propósito
	Sexta	Sentido de logro
<b>MODULO III</b>	Séptima	3 vías: Satisfacción con la vida
		Vida agradable
		Buena vida
		Vida con sentido
	Octava	Motivación Positiva : Engagement y flow
		Competencias Emocionales
		Competencias Cognitivas
		Competencias Motivacionales

	Novena	Tipos de equipos de trabajo
	Decima	Cierre individual y grupal

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA (2014)**

### ***III. METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA.***

La metodología empleada en el programa activa y participativa, iniciando desde un trabajo individual y de grupo con el fin que todos los participantes participen activamente en las distintas actividades como lo son las dinámicas y videos.

Las dinámicas están organizadas minuciosamente marcando acciones desde el inicio de la actividad, mencionando los requerimientos para dar curso a la dinámica posteriormente se señala lo que se debe realizar durante la actividad, finalizando con el después de la actividad en la que se ahonda en la reflexión de la acción.

En relación a los videos se divide en el inicio en el que se explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad, seguidamente se especifica la actividad del pre-visionado de la película en la cual se resalta los criterios a ser tomados en cuenta , consecutivamente se sigue con la actividad de visionado en donde los participantes ven la película o corto y concluye con la actividad de post-visionado en donde se comenta la película o corto proyectado , se establece en torno a los siguientes temas y finalidades: nivel de comprensión, análisis de las características personales y realización de actividades didácticas que ayudan a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los participantes ,que ayudará a la reflexión sobre las actitudes positivas que se destacan en el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno con la ayuda de una lluvia de ideas son anotadas en un Papelógrafos (en la que recuerdan escenas), se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Al final de la sesión se realizara un compromiso personal con el personal penitenciario.

**CUADRO 3: DINÁMICAS DE GRUPO Y VIDEOS COMO RECURSOS METODOLOGICOS**

MODULO	Nº DE SESION	TEMAS	DINAMICA Y VIDEO
<b>MODULO I</b>	Primera	Dinámica de Presentación Sentido De Vida	Dinámica: La Telaraña
			Dinámica: El Espejo
			Dinámica: Reconociendo Mis Cualidades Y Limitaciones
			Video: Atrévete A Creer En Ti
<b>MODULO II</b>	Segunda	Modelo PERMA: Emociones Positivas	Dinámica: Construcción de mi Torre
			Video: El Secreto
	Tercera	-Implicación Y Compromiso -Que es un Líder	Dinámica: La Isla
			Dinámica: Llegando A Ser Uno
			Video: Trabajo En Equipo Y Asumiendo Responsabilidades
	Cuarta	Relaciones Interpersonales	Dinámica: Sin Palabras
			Dinámica: Dibujo En Equipo Y Conflicto En Mi Equipo
			Video. Trabajando en Equipo Y Tipos De Grupos
	Quinta	Significado Y Sentido De Propósito	Dinámica: La Yhenga
			Dinámica: Madurez Personal: Sociodrama
			Video: Técnica Yung Ho
	Sexta	Sentido de Logro	Dinámica: Tabla de retos
Video: Tony Meléndez			
Dinámica: Trabajo En Equipo			
<b>MODULO III</b>	Séptima	Tres Vías: Satisfacción con la Vida Vida Agradable Buena Vida Vida Con Sentido	Dinámica: Rescatando El Tesoro
			Video La Vaca
	Octava	Motivación Positiva Engagement Flow	Dinámica: Entorno Y Efectividad Personal
			Video: El Circo De Las Mariposas
	Noveno	Tipos De equipos de trabajo	Sociodrama
			Murales
		Dinámica: A que Saludo Y De Que Me Despido	

	Decimo	Cierre Personal Y Grupal	Sociodrama
			Murales
			Dinámica: PNI
			Positivo Negativo Interesante

**FUENTE: ELABORACION PROPIA (2014)**

#### **IV. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.**

- Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual. Continuando con las preguntas de reflexión que están en función a como se sintieron al participar en la dinámica, que pensaron al respecto y para que creen que les sirvió y/o les sirve la actividad. El demostrarle a los participantes la importancia de trabajar en equipo y ser un buen líder ya que contribuye en el mejoramiento del entorno laboral.
- Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada, El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personales
  - Realización de actividades didácticas
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.
- Se realizaran una lluvia de ideas sobre la actividad en función de: ¿Qué les pareció la actividad? ¿En qué creen que les ayudara la actividad en lo personal y laboral? ¿Cómo se sintieron al realizar la actividad?¿Qué es lo más rescatable de la actividad?
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafos (en la que recuerdan escenas).Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Se finalizara realizando un compromiso personal.

- El demostrarle lo valioso que son, contribuye en el mejoramiento de su auto concepto. Esta técnica se constituye en un medio significativo de demostrarle su condición de ser único e irremplazable, para que pueda valorarse como es, en su integridad de persona.
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre las actitudes positivas que se destacan en el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas).
- Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Al final de la sesión se realizara un compromiso personal con el personal penitenciario.

## **V. PLAN DE APLICACIÓN DEL PROYECTO**

El desarrollo del programa “Bienestar personal y laboral en personal penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma”, se realizara en el mismo centro de reinserción social Qalauma.

Las acciones del programa, inician en cuanto se apruebe la propuesta por la institución, durante el primer mes, se socializara el Proyecto con las autoridades máximas de las instituciones que forman parte de Qalauma, posteriormente el proceso de ejecución comprenderá las siguientes fases, en las cuales se detallan las acciones y el tiempo de duración que tendrá cada una de ellas.

### **1. Proceso de convocatoria de personal.**

Esta fase es indispensable ya que mediante la convocatoria, se entrara en contacto con profesionales interesados en desarrollar las actividades logrando los objetivos marcados por el programa, esta fase implica tres etapas, por medio de las cuales se determinara el perfil de los puestos requeridos.

### **1.1. Reclutamiento de Personal.**

Se realizara la búsqueda de candidatos por medio escrito se realizara la difusión de la convocatoria, los postulantes deberán cumplir con los requisitos necesarios para realizar las funciones especificadas en el área de recursos humanos, en la cual se detalla el perfil requerido, preferiblemente de formación en el área de psicología o ramas afines. Se realiza la publicación de la convocatoria mediante avisos para reclutar personal interesado.

En esta fase se realizara el primer filtro, luego de la recepción de las postulaciones se realizara la evaluación de las hojas de vida de los postulantes, creando una lista de las personas que cumplan con los requisitos requeridos. Posteriormente se realizara el contacto con las personas para convocarlas a una entrevista.

### **1.2. Selección de Personal.**

En esta etapas se realizara el segundo y último filtro donde se analizaran las características de los candidatos, empleándose distintas técnicas de selección como ser: entrevistas, donde se aborde aspectos académicos, experiencia laboral, población con la que trabajo esto a fin de que la persona que se contrate no se sienta incomoda (o) al trabajar con la población meta y finalizar comprobar el interés y expectativa personal de la persona con los fines del programa.

Posteriormente se realizara la evaluación y se seleccionara a la persona seleccionada a la cual se contactara y se realizara una entrevista para su respectiva contratación.

### **1.3. Contratación e inducción del Personal**

En esta fase se realizara la contratación e inducción del personal donde se dará a conocer la institución, valores, estructura organizacional, el programa, los objetivos, la forma de intervención, los módulos y actividades del programa. Asimismo se dará a conocer los deberes y funciones que tendrán dentro del Centro, coordinando las actividades a llevarse a cabo, motivando el sentido de pertenencia con el proyecto.

#### **1.4. Capacitación y Formación del personal.**

Se realizara la capacitación y la formación respecto a los temas que se van a desarrollar con el personal penitenciario, logrando que las sesiones sean interactivas y dinámicas ya que son partes esenciales en el desarrollo del personal, para responder a las necesidades de inducción, entrenamiento, adiestramiento, instrucción y formación, que buscan mejorar habilidades, destrezas, capacidades, conocimiento, actitudes, hábitos y conductas de su personal.

De forma concreta, la capacitación y la formación buscan:

- Desarrollar habilidades y capacidades en los miembros del Centro de reinserción Social Qalauma.
- Perfeccionar al personal en su puesto de trabajo.
- Desarrollar una cultura de Formación y Especialización profesional, en función de las necesidades de Qalauma y en un proceso estructurado con metas bien definidas.

#### **2. Fase de Diagnostico.**

Es conveniente en esta fase la aplicación de cuestionario de conocimiento al personal penitenciario ya que es una etapa que ayudara a diagnosticar el problema del bienestar personal y laboral, y las nociones respecto a estos términos. Este proceso será realizado en el segundo mes, planificando los días con el personal mediando los permisos pertinentes.

Esta fase comprende el acercamiento al personal y la aplicación de los cuestionarios por parte de la persona responsable, esto para elaborar una línea base de la situación en la que se encuentra el personal penitenciario. Posteriormente realizar su interpretación y su respectivo análisis, para que más adelante se pueda identificar los cambios.

### **3. Fase de Sensibilización.**

Este constituirá el primer encuentro con el personal penitenciario se dan a conocer los propósitos del programa, modalidad de trabajo, el propósito es conocer el estrés al cual están sometidos los funcionarios de régimen penitenciario y mencionar la importancia del bienestar personal y laboral.

### **4. Fase de implementación.**

Esta fase tiene como objetivo:

Implementar el programa “Desarrollo del bienestar personal y laboral en personal penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma” con enfoque en la prevención del síndrome de burnout en la vida personal y laboral.

Desarrollar metodologías participativas y activas en el trabajo para lograr la participación del personal penitenciario, en la búsqueda de soluciones y respuestas a los problemas que se ha podido advertir en los funcionarios al momento de realizar el diagnóstico institucional en el Centro Qalauma.

Por otro lado uno de los objetivos es mantener este bienestar con la institución del servicio de atención psicológica en consultorio, a fin de brindar orientación personalizada, capacitación para el personal que lo precise. De este modo aumentar la satisfacción con la vida logrando un crecimiento personal que repercuten en su entorno laboral y crear “trabajadores felices” logrando crecimiento, desarrollo y siendo capaces de asumir dificultades y sean capaces de afrontar adversidades.

Las actividades planificadas están pensadas para que exista una interacción entre los facilitadores y el personal capacitado, esta es una característica fundamental al momento de desarrollar las dinámicas El programa contiene tres módulos y diez sesiones estas se contienen actividades (exposición participativa, dinámicas, videos, reflexión y trabajos).

#### 4.1. Estructura de las Dinámicas.

Cada una de las dinámicas de las diez sesiones están estructuradas de la siguiente manera:

- ✓ **Nombre de la Actividad.** El título que identifica la actividad y su relación con el contenido que se abordara.
- ✓ **Objetivos.** El propósito que busca cada actividad que pretende avanzar.
- ✓ **Duración Aproximada.** La duración estimada para cada sesión, que puede variar de acuerdo a cada actividad, generalmente es de 30 min.
- ✓ **Material:** Se expone los materiales que se necesitan preparar con anterioridad para el inicio de la sesión.
- ✓ **Técnica:** Hace referencia a la utilización de la herramienta, ya sea de forma grupal, en parejas o de manera individual.
- ✓ **Descripción o desarrollo.** Se detalla el procedimiento a seguir en cada actividad.  
Este se sub divide en tres:
  - **Para iniciar:** Cada actividad tienen un inicio específico, capta la atención.
  - **Instrucciones a los participantes:** Es importante repetir las instrucciones,
  - **Cierre de sesión:** Permite recalcar los mensajes , aprendizajes, sensaciones
- ✓ **Evaluación.** Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

#### 4.2. Estructura de los videos.

En relación a los videos que serán empleados se requiere que estén estructurados de la siguiente manera:

- ✓ **Nombre del Video.** El nombre del video que identifica la actividad y su relación con el contenido que se trabajara.
- ✓ **Objetivos.** El propósito que busca el video que se pretende lograr.
- ✓ **Duración Aproximada.** La duración estimada para cada video, que puede variar de acuerdo con el video, generalmente es de 35 min.
- ✓ **Material:** Se expone los materiales que se necesitan para difundir el video.
- ✓ **Descripción o desarrollo.** Se detalla el procedimiento a seguir en cada actividad.

Este se sub divide en tres:

- ❖ **Para iniciar:** Cada actividad tienen un inicio específico, capta la atención.
  - ❖ **Instrucciones a los participantes:** Repetir las instrucciones.
    - Actividad de pre visionado de la película.
    - Actividad de visionado.
    - Actividad de post-visionado de la película.
  - ❖ **Cierre de sesión:** Permite recalcar los mensajes, aprendizajes, sensaciones de cada video.
- ✓ **Evaluación.** Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.
  - ✓ **Reflexión y Compromiso.** Al final de cada una de las sesiones es recomendable realizar un compromiso personal, invitando al personal penitenciario a que realice un acuerdo, comprometiéndose a hacer cambios, que les ayude a estar mejor con respecto al tema que se desarrolla en cada sesión. Al iniciar las sesiones se comentara las experiencias con el compromiso asumido en la sesión anterior.

El programa se estructura en 10 sesiones de intervención durante las cuales se realizara el avance.

**CUADRO 4: PLAN DE DESARROLLO DEL PROGRAMA**

<b>PROGRAMA: BIENESTAR PERSONAL Y LABORAL EN EL EQUIPO TÉCNICO PENITENCIARIO DEL CENTRO QALAUMA</b>			
<b>MODULO</b>	<b>SESIÓN</b>	<b>TEMA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
<b>MODULO I SENTIDO DE VIDA</b>	Primera sesión	Sentido de vida.	<b>Dinámica: “La Telaraña”</b> (Dinámica de presentación)
			<b>Dinámica: “El Espejo”</b> (Autoconocimiento)
			<b>Video “Atrévete a creer en ti”</b> (Autoconocimiento / Positivismo)
<b>MODULO II MODELO PERMA (Teoría del bienestar y crecimiento personal)</b>	Segunda sesión	Emociones positivas.	<b>Dinámica: “Construcción De Torres”</b> (Estados afectivos / emociones positivas)
			<b>Video “El Secreto”</b> (Positivismo)
	Tercera sesión	Implicación y compromiso	<b>Dinámica: “La Isla”</b> (Implicación y compromiso en grupo)
			<b>Dinámica: “Llegando A Ser Solo Uno”</b> (Trabajo en Grupo)
			<b>Video “Trabajo En Equipo Asuma Responsabilidades”</b> (Trabajo en equipo/ talentos y capacidades)
	Cuarta sesión	Relaciones interpersonales	<b>Dinámica: “Sin Palabras”</b> (Relaciones interpersonales/Comunicación)
			<b>Dinámica “Dibujo A Mi Equipo”</b> (Conflictos en equipos / empatía)
			<b>Video “Trabajo En Equipo / Tipos De Grupos</b> (Trabajo en equipo)
	Quinta sesión	Significado y sentido de propósito.	<b>Dinámica: Juego De La “Yengha”</b> (Sentido de propósito)
			<b>Dinámica: “Madurez Personal/Socio Drama”</b> (Madurez personal)
			<b>Video / Técnica Gung Ho</b> (Motivación Laboral/ Trabajo Conjunto)
	Sexta sesión	Sentido de logro	<b>Dinámica: “Tabla De Retos”</b> (Sentido de logro)
<b>Video “Tony Meléndez “ y Actitud Mental Positiva”</b> (Actitud positiva)			
<b>Dinámica: “Trabajo En Equipo”</b> (Trabajo en equipo/ interacción)			

<b>MODULO III MODELO DE LAS 3 VIAS</b>	Séptima sesión	Satisfacción con la vida	<b>Dinámica: “Rescatando El Tesoro”</b> (Emociones positivas/rasgos individuales) <b>Video “La Vaca”</b> (Actitud Positiva)
	Octava sesión	Motivación positiva. Engagement y flow.	<b>Dinámica: “Misión Personal”</b> (Motivación Positiva)
			<b>Dinámica: “Entorno Y Efectividad Personal”</b> (Efectividad personal)
			<b>Video “El Circo De Las Mariposas”</b> (Superación personal y actitud Positiva)
	Novena sesión	Tipos De Equipos De Trabajo	<b>Dinámica: Sociodrama del personal.</b> Tipos de equipos de trabajo
			<b>Dinámica: A Que Saludo Y De Que Me Despido”</b>
	Decima sesión	Sesión de cierre personal y grupal	<b>Dinámica: Sociodrama y juego de roles</b> Presentación Del Juego De Roles Sociodrama
			<b>Dinámica: PNI (Positivo, Negativo e Interesante</b>
			Clausura

**FUENTE: ELABORACION PROPIA (2013)**

### **5. Fase de evaluación.**

La evaluación se iniciara al comienzo de la ejecución del programa, mediante la aplicación de entrevistas, cuestionarios y técnicas de composición que permita conocer la situación inicial de la población respecto a la temática tratada, los objetivos que se pretende alcanzar en esta fase son:

- Realizar el seguimiento de las líneas de intervención del programa de desarrollo de bienestar personal y laboral en el personal penitenciario, de manera periódica.
- Evaluar los alcances y limitaciones del programa de intervención, en base a la opinión brindada por el personal penitenciario.

La evaluación de proceso se repetirá de forma periódica al finalizar cada sesión para determinar hasta qué punto se están asimilando los contenidos que se plantean. Lo que ofrece la posibilidad de afinar las operaciones y actividades del programa, evalúa la aceptación y grado de participación en las actividades estructuradas. Es conveniente realizar el seguimiento semanal y mensual de las líneas de acción, ello permitirá evaluar los alcances y limitaciones del programa, además de adaptar las estrategias de

intervención. El monitoreo del proyecto se efectuara a través de informes semanales y mensuales y un informe final que refleje el trabajo realizado en el tiempo establecido.

Por último se evaluara los resultados alcanzados con la ejecución del programa, desde el punto de vista del personal penitenciario, jóvenes y adolescentes, utilizando entrevistas a profundidad, grupos focales.

La evaluación se concibe como parte integrante y fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje, en ese sentido se realizara una evaluación final, tanto cuantitativa como cualitativa, con el fin de constatar los conocimientos que se han adquirido, reafirmando o cambiando, y la valoración que se hace del taller como actividad productiva. Resultando importante el análisis de datos comparativos que se obtenga como fase final a esta intervención.

## 6. Cronograma

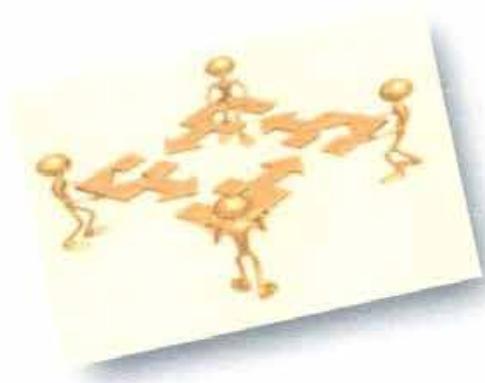
**CUADRO 5: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES	2014												
	1º SEMESTRE						2º SEMESTRE						
Contacto y socialización del Proyecto con las autoridades máximas.	X												
Proceso de dotación de personal	X												
Capacitación y formación del personal		X											
Aplicación de cuestionarios para el diagnostico		X											
Fase de sensibilización			X										
Fase de implementación Programa: “Desarrollo del bienestar personal y laboral en personal penitenciario del Centro De Reinserción Social Qalauma”			X	X	X	X	X	X	X				
Evaluación de Procesos			X	X	X	X	X	X	X				
Evaluación de resultados (plan de acción, realizado con el personal penitenciario)			X	X	X	X	X	X	X				
Entrega de Informe de Resultados a autoridades máximas del Centro de Reinserción Social Qalauma												X	

**FUENTE: ELABORACION PROPIA (2012)**

## **C. CARTILLA DE TRABAJO.**

### ***PROGRAMA BIENESTAR PERSONAL Y LABORAL EN EL EQUIPO TÉCNICO PENITENCIARIO DEL CENTRO QALAUMA***



## **MODULO I**

### **PRIMERA SESIÓN**

#### **SENTIDO DE VIDA.**

- Determinar la presencia de emociones positivas en momentos de felicidad en el personal penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma.
- Identificar como se vivencian las emociones positivas a través de los recuerdos tanto en el ámbito personal como laboral en personal penitenciario.
- Lograr una introspección que permite a los participantes darse cuenta de cuáles son las emociones que experimentan en momentos en los que se sienten felicidad, para modificar o fortalecer sus emociones

#### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

##### **❖ Inicio:**

Se realiza un breve preámbulo sobre las actividades que se van a llevar a cabo en las sesiones, y la finalidad del Programa.

❖ **Dinámica de presentación:**

**“LA TELARAÑA”**

**(Dinámica de presentación)**

**Objetivos.**

- ✓ Permitir a los participantes a romper el hielo que normalmente se presenta.
- ✓ Permitir la integración del grupo como inicio de las distintas actividades.
- ✓ Lograr que el grupo se integre creando un clima de confianza y de distensión.
- ✓ Identificar el conocimiento que tienen sobre que es el bienestar personal y laboral.
- ✓ Comprender la importancia del trabajo en equipo dentro del Centro de Reinserción Social Qalauma.

**Duración Aproximada:**

- ❖ 15 a 20 minutos.

**Material:**

- ❖ Un ovillo de lana o cordel.

**Técnica:**

- ❖ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➤ **Para iniciar:**

- ❖ Para esta técnica se utiliza un ovillo de lana (mínimamente del tamaño de una naranja). Se inicia explicando a los participantes el objetivo de la dinámica.
- ❖ Se organiza a los participantes en un círculo.
- ❖ Se le comenta al grupo, que en esta ocasión se realizara una dinámica para integrar al grupo por la resistencia que existe para su integración, ya que es muy importante esta actividad por que el personal penitenciario por pertenecer a distintas instituciones no se conocen, por lo que se promoverá la participación de los participantes.

➤ **Instrucciones:**

1. Es importante repetir las instrucciones, para comenzar con el desarrollo de la dinámica, uno de los participantes agarra la punta del ovillo y lo arroja a otra



persona, pero mientras lo hace debe mencionar en voz alta su nombre, que tipo de trabajo desempeña y la expectativa que tiene.

2. La persona que lo recibe el ovillo de lana debe lanzar a otra persona debe presentarse de la misma manera y así sucesivamente hasta que todos los participantes concluyan.
3. A medida que se lanza el ovillo de lana este se forma como una especie de telaraña por los cruces que se forma con la lana.
4. Seguidamente, se debe desenredar la telaraña, para lo cual se debe seguir el mismo procedimiento y orden que el anterior, con la diferencia de que en esta oportunidad la persona que inicia el juego (del desenredo) es la última persona que agarro el ovillo de lana, la cual menciona en voz alta el nombre y la expectativa del compañero (a) anterior que le paso el ovillo.
5. Así sucesivamente debe seguir el juego hasta desenredar completamente.

#### ➤ **Cierre de sesión:**

1. Se finaliza preguntándoles que les pareció la experiencia del trabajo en grupo, y se les pidió que lo relacionen con el ámbito personal y laboral.
2. Posteriormente se les entrega un cuestionario de conocimiento el cual recabara información útil.
3. Posteriormente se recalcará mensajes, aprendizajes, sensaciones y la importancia de las buenas relaciones humanas dentro el ámbito laboral, mencionando la importancia del bienestar personal y el bienestar laboral.

#### ➤ **Evaluación.**

- ❖ Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.
- ❖ Se realizaran una lluvia de ideas sobre la actividad en función de: ¿Qué les pareció la actividad? ¿En qué creen que les ayudara la actividad en lo personal y laboral? ¿Cómo se sintieron al realizar la actividad? ¿Qué es lo más rescatable de la actividad?

❖ **Exposición participativa:**

Consiste en realizar con los participantes un proceso de introspección que permite a los participantes darse cuenta de cuáles son las emociones que experimentan en momentos en los que siente felicidad, para modificar o fortalecer.

**SENTIDO DE VIDA**

Sin duda la felicidad es un concepto que engloba el bienestar subjetivo y la satisfacción vital, por lo tanto, incluye dimensiones afectivas y cognitivas de la persona por lo que influye en nuestra vida.

Es más, la felicidad es un estado mental que las personas pueden llegar a controlar cognoscitivamente y que podrían enfocarse en los procesos en que la conciencia humana usa sus habilidades.

Es un proceso de introspección que permite a los participantes darse cuenta de cuáles son las emociones que experimentan en momentos en los que se sienten felicidad, para modificar o fortalecer sus emociones.

Conocernos bien, valorarnos adecuadamente, sentir respeto y afecto por uno mismo, es algo esencial para nuestro bienestar personal y por ende laboral para prevenir desajustes psicológicos. La autoestima está relacionada con uno mismo, ya que es allí donde empieza a reflejarse como la persona se interrelacionara en su ámbito laboral.

Asimismo esta puede ser fundamental en los privados de libertad ya que una tarea es la de reencauzar al adolescente, hacia su progresiva resocialización.

❖ **Dinámica “El Espejo”:**

**“EL ESPEJO”**

**(Autoconocimiento)**

**Objetivos.**

- ❖ Lograr que los participantes se den cuenta de la emociones que experimentan cuando se sienten felices y la percepción que los demás tienen de él con su forma de ser.
- ❖ Lograr que los participantes de auto valoren, mirarse a sí mismos, reconocer sus limitaciones y fortaleza.

**Duración Aproximada.**

- ✓ 30 a 40 min.

**Material:**

- ✓ Espejos de 6 x6 centímetros para cada participante.
- ✓ Hojas de cualidades y limitaciones.
- ✓ Lapiceros por participante.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**HOJA DE CUALIDADES Y LIMITACIONES**

<b>¿Cómo soy como persona?</b>	<b>¿Cómo soy como hijo/a?</b>	<b>¿Cómo soy como pareja?</b>
<b>¿Cómo soy como amigo/a?</b>	<b>¿Cómo soy como compañero de trabajo?</b>	<b>¿Cómo soy como papá/mamá?</b>

**Técnica:**

- ✓ Aplicación individual y grupal.

## **Desarrollo.**

### **➤ Para iniciar:**

1. Se explica a los participantes que se reconoceremos como somos cada uno la forma de ser con las personas que nos rodean ante las distintas situaciones.
2. Se les entrega los espejos y las hojas con las seis preguntas.

### **➤ Instrucciones:**

1. Se entrega a cada participante un espejo, una hoja de papel bond en seis secciones (¿Cómo soy como persona?, ¿Cómo soy como hijo/a?, ¿Cómo soy como pareja?, ¿Cómo soy como amigo/a?, ¿Cómo soy como compañero de trabajo? y ¿Cómo soy como papá/mamá?).
2. Luego se les pide que se observen a sí mismos/as externa e internamente cuan satisfechos/as están con su carácter y su personalidad.
3. Después de haberse observado durante unos minutos la facilitadora pedirá que respondan a las siguientes preguntas (una respuesta en cada cuadro de la hoja).
4. Luego se comparte con los/las demás, su reflexión personal.

### **➤ Cierre de sesión:**

1. Para finalizar la facilitadora pregunta ¿Cómo se sintieron?, ¿Fue fácil o difícil mirarse y descubrirse? ¿Qué descubrieron de sí mismos/as y de los/las demás?.
2. Se realiza un mural con las hojas y para terminar se les aconseja que realicen esta actividad de vez en cuando para que identifiquen sus actitudes para con las personas que les rodean en los distintos ámbitos y facetas que tienen.

### **➤ Evaluación.**

1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.
2. Las preguntas de reflexión están en función a como se sintieron al desarrollar la dinámica personal, que pensaron al respecto y para que creen que les sirvió y les sirve la actividad.
3. El demostrarle lo valioso que son, contribuye en el mejoramiento de su auto concepto. Esta técnica se constituye en un medio significativo de demostrarle su condición de ser único e irremplazable, para que pueda valorarse como es, en su integridad de persona.

❖ **Video “Atrévete a creer en ti”:**

**“ATRÉVETE A CREER EN TI”**

**(Autoconocimiento/Positivismo)**

**Objetivo:**

- ❖ Realizar una reflexión referida a la capacidad que se tiene de hacer cosas nuevas, atreverse a hacer cosas nuevas confiando en sus capacidades y habilidades que poseen y saber que la unión hace la fuerza.

**Tiempo:**

15 minutos

**Material:**

- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma y marcadores.

**Desarrollo:**

➤ **Inicio.**

1. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

➤ **Instrucciones.**

**- Actividad de pre visionado de la película.**

- ❖ Es importante, antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección.
- ❖ En esta actividad, el mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:
  - Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

### **- Actividad de visionado de la película.**

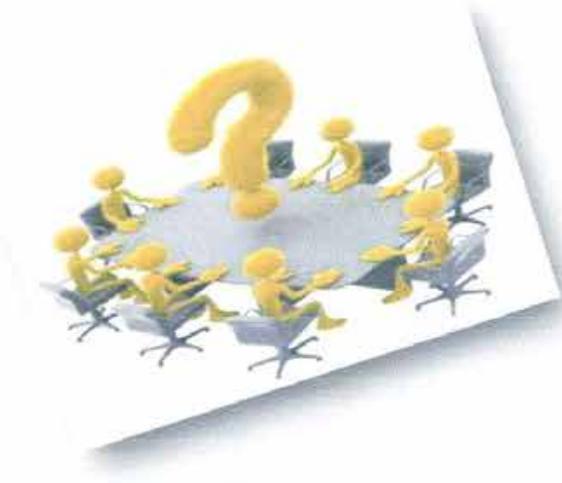
**SINOPSIS:** Lo que expone el corto es como unos seres diminutos (extraterrestres) se marcan una meta en común, visitar un Mundo desconocido... donde lo simple es extraordinario desafiante existen retos, y si existen intentos fallidos, insiste una y otra vez, ten fe, perderás batallas pero no la guerra , si fracasas recuerda lo que quieres y empieza de nuevo el secreto no tener miedo a equivocarse, ten paciencia ya llegara el momento exacto y alégrate de tus logros, sino es suficiente analiza las causas e inténtalo con más fuerza.

Existen frases que ayudan a trabajar: motivación, elección, toma de decisiones y desprendimiento.

- ✓ Cuando Alguien evoluciona, también evoluciona todo a su alrededor...
- ✓ Cuando tratamos de ser mejores de lo que somos , todo a nuestro alrededor también se vuelve mejor (P. COELHO)
- ✓ El mundo está en manos de aquellos que tienen el coraje de soñar y de correr el riesgo de vivir sus sueños. (P. COELHO)

### **-Actividad de post- visionado de la película.**

- Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada.
- El debate se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película.
  - Análisis de las características de los personajes.
  - Realización de actividades didácticas.
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.
- **Cierre. (Actividades complementarias)**
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre las actitudes positivas que se destacan en el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas).Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral.
- Al final de la sesión se realizara un compromiso personal con el personal penitenciario.



## MODULO II

### **SEGUNDA SESIÓN**

#### **2.2. MODELO PERMA**

##### **(Teoría del bienestar y crecimiento personal)**

El modelo PERMA de la Psicología Positiva son 5 pasos hacia la felicidad, estar mejor y como potenciarlo el autor es Martin Seligman quien ha extrapolado los alcances de sus investigaciones al entorno laboral, para advertir a través de diversas evidencias transversales que los “trabajadores felices” disfrutaban de múltiples ventajas para crecer y desarrollarse, siendo, además capaces de asumir las dificultades con perseverancia y de afrontar la adversidad con resiliencia y genuino sentido de propósito.

De interés para enriquecer y mejorar las prácticas de gestión de personas, es el Modelo PERMA (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Achievement) de Martín Seligman, que define con precisión las 5 dimensiones que caracterizando al bienestar personal y por ende laboral.

### **2.2.1. EMOCIONES POSITIVAS.**

- Auto-identificar las emociones positivas que predominan como contribución para la generación de compromiso, liderazgo poner en duda las atribuciones pesimistas sustituyéndolas por atribuciones optimistas.
  
- Lograr que los participantes reconozcan en su vida los estados afectivos placenteros y beneficiosos (la alegría, el amor, el disfrute, el gozo, interés, etc).
  
- Lograr que los participantes reconozcan las emociones que predominan en la vida personal.

### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa:** Se realizara la explicación de las emociones positivas se caracteriza por dar lugar a estados afectivos placenteros y beneficiosos. Estas emociones, como la alegría, el amor, el disfrute, el gozo, interés, etc...permiten que la persona afronte las situaciones con mayor optimismo, aumenta el alcance de la atención, cognición y acción, así como también son motivadoras de pro actividad social. Se puede desarrollo Liderazgo basado en la confianza recíproca y el respeto mutuo; el reconocimiento oportuno y generoso al trabajo bien hecho; son iniciativas que contribuyen a generar un ambiente de trabajo.

❖ **Dinámica “Construcción de torres”:**

**“CONSTRUCCIÓN DE  
TORRES”**

**(Estados afectivos / emociones positivas)**

**Objetivos.**

- ✓ Lograr que los participantes experimenten estados afectivos (como la alegría el disfrute, el gozo, interés, etc.)
- ✓ Obtener que las personas afronten las situaciones con mayor optimismo, aumenta su pro actividad social.
- ✓ Desarrollar en los participantes liderazgo basado en la confianza, respeto, reconocimiento, iniciativas que generan un buen ambiente de trabajo.
- ✓ Hacer que los participantes experimenten el trabajo en equipo, pensamiento estratégico, comunicación efectiva, iniciativa para la resolución de problemas.

**Duración Aproximada:**

- ✓ 15 a 20 minutos.

**Material:**Cada grupo tendrá que tener:

- ✓ Hojas de periódico y/o hojas bond recicladas.
- ✓ Cartulina.
- ✓ Tijera.
- ✓ Cinta adhesiva o masquín.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Técnica:**

- ✓ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➞ **Para iniciar:**

1. Se explica al grupo que en esta dinámica se aprenderá a que cada uno afronte distintas situaciones en al cual experimentaran muchos estados afectivos.
2. Se distribuye el material según a los participantes.

➤ **Instrucciones :**

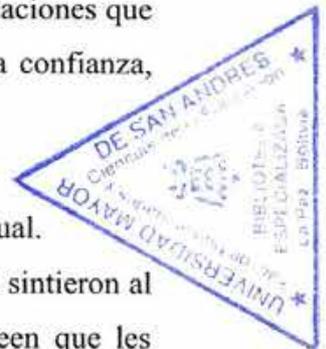
1. Se divide a los participantes de grupos, posteriormente se los divide en grupos y se les da la instrucción de construir una torre de papel más alta y que se pueda parar sola sin apoyos ni pegado al techo.
2. Se les especifica el tiempo que tienen para cumplir la tarea.
3. Se debe tomar nota sobre el proceso de cada grupo en relación al trabajo que van desarrollando. Ej. Como planificaron, como fue la fase de construcción, organización, obstáculos o dificultades.
4. Para finalizarse les pregunta a los participantes ¿Cómo planificaron? ¿Cómo llevaron a cabo la construcción? ¿cuáles fueron los obstáculos y dificultades? ¿Cómo se enfrentaron ante los problemas? ¿Cómo se designaron funciones? ¿Cuál fue su organización? ¿Alguien liderizo el trabajo? ¿cómo se realizó la planificación? ¿Cómo fue la comunicación al interior del grupo?

➤ **Cierre de sesión:**

- ❖ Para terminar se les pregunta cómo se sintieron al realizar la dinámica.
- ❖ Se invita a los participantes a reconocer los estados afectivos que experimentaron. Asimismo a identificar el afrontamiento ante las situaciones que vivieron en la dinámica basando las relaciones interpersonales en la confianza, respeto, reconocimiento, para un buen ambiente de trabajo.

➤ **Evaluación.**

- Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.
- Se realizan las preguntas de reflexión que están en función a como se sintieron al participar en la dinámica, que pensaron al respecto y para que creen que les sirvió y/o les sirve la actividad.
- El demostrarle a los participantes la importancia de trabajar en equipo y ser un buen líder ya que contribuye en el mejoramiento del entorno laboral.
- ❖ **Exposición participativa:** Se quiere lograr que los participantes reconozcan las emociones que predominan en la vida personal. Tomando en cuenta la inteligencia emocional y la inteligencia social, para crear y experimentar emociones positivas.



❖ Video “libro el secreto”:

“EL SECRETO”

(Positivismo)

Objetivo:

- ❖ Realizar una breve reflexión referida a la capacidad que se tiene el ser humano para logara sus metas confiando en sus capacidades y habilidades.
- ❖ Lograr que los participantes empiecen a pensar en forma positiva creando en ellos pensamientos positivos.

Tiempo:

- ✓ 45 minutos

Material:

- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

Desarrollo:

➔ Inicio.

1. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

➔ Instrucciones.

- Actividad de pre visionado de la película.

- ❖ Es importante, antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección.
- ❖ En esta actividad, el mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:
  - Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, luego reflexionar.

## **- Actividad de visionado de la película.**

**SINOPSIS:** Lo que expone la película El secreto, con algunas conclusiones y experiencias sobre la Ley de atracción. Manteniendo imágenes en nuestra mente, creamos; lo que vemos materializado es lo que existe en nuestro pensamiento. Nos dice que si nos vemos en abundancia, eso es lo que atraemos. Lo similar, atrae lo similar. Si mantenemos en nuestra mente lo que deseamos, lo vemos, vivimos, disfrutamos, nos alegramos, damos gracias (como si ya existiera): Eso se hará realidad.

**- Nos preguntan en la película El secreto: ¿Qué es lo que nos hace sentir bien? .**

Sentimientos de felicidad, de fe, gratitud, alabanza y amor, indican que lo que hay en nuestra mente está de acuerdo con nuestros deseos. Es importante sentirnos alegres, llenos de gozo y felicidad porque esos sentimientos con como flechas, salen como una señal y atraemos lo mismo.- La película El secreto nos *habla de las emociones*: Hay emociones que nos hacen sentir culpabilidad, enfado, frustración, emociones negativas, de mala frecuencia o malas ondas, indican que lo que estamos pensando no está de acuerdo con lo que deseamos. De acuerdo a nuestra manera de sentir, el Universo corresponderá a ese sentimiento interno. Estos pensamientos y sentimientos negativos pueden ser cambiados.

**PROCESO CREATIVO.**

**Paso 1. Pedimos al Universo.-** Pedimos al universo, escribimos nuestros deseos en tiempo presente. Me siento feliz, alegre, lleno de plenitud, saludable y agradecido, aquí explicamos lo que deseamos, como si ya está realizado.

**Paso 2. Respuesta.-** El Universo siempre emite una respuesta. Comienzan los movimientos para que podamos recibir la inspiración, lleguen materiales y personas adecuadas que nos llevarán al cumplimiento de nuestros objetivos. El Universo se reestructura para sí mismo respondiendo a los pensamientos que has puesto en movimiento. .

**Paso 3. Recibir.-** Recibimos cuando estamos en armonía con lo que estamos pidiendo, cuando tenemos gratitud, fe, amor y sentimos que ya está logrado. .

La película El Secreto menciona que por medio de la gratitud atraemos más a nuestras vidas. Si sientes gratitud por lo que tienes, atraes las cosas que quieres. En la película El secreto nos recomiendan utilizar una piedra pequeña: Toma una piedrita plana y tócala cada vez que pienses en algo por lo que estás agradecido.

## **-Actividad de post- visionado de la película.**

- Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada
- El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personales
  - Realización de actividades didácticas
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.
- **Cierre. (Actividades complementarias)**
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas).
- Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Se finalizara realizando un compromiso personal.



## **TERCERA SESIÓN**

### **.2.2. IMPLICACIÓN Y COMPROMISO**

- Desarrollar un sólido sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo.
  
- Desarrollar un sólido sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo.
  
- Dar ejemplo que los líderes influyentes aportan a diario con su visión estratégica, su mentalidad abierta a la innovación, y su estilo de comunicación interpersonal, factor clave para profesionales talentosos y motivados en equipos de alto desempeño.

### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa:** Al sentir a su organización como propia, el colaborador logra desarrollar un sólido sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo. Ello es relevante para la ejecución exitosa de proyectos de transformación en entornos laborales, afectados por la crisis.

❖ **Dinámica “la isla”:**

**“LA ISLA”**

**(Implicación y compromiso en grupo)**

**Objetivos.**

- ✓ Lograr que los participantes reconozcan la importancia de un trabajo en conjunto, ya que la dinámica al posicionarlos en grupos los obliga a organizarse en función a habilidades destrezas entre otras.
- ✓ Valorar la importancia de la comunicación para lograr la unidad de criterios en el grupo.

**Duración Aproximada:**

- ✓ 35 minutos

**Material:**

- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Técnica:**

- ✓ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➤ **Para iniciar:**

- ❖ Se explica al grupo que en este encuentro se aprenderá sobre el trabajo en grupo, implicación y compromiso que se adoptaran ante las distintas situaciones y ámbitos en el que la persona se desenvuelva.

➤ **Instrucciones:**

- ❖ Explicar a los participantes la dinámica.
- ❖ Dividir al grupo en cuatro equipos.
- ❖ Solicitará los participantes que se pongan en las siguientes situación “son un grupo de personas que iban en un barco pero que naufrago, llegando a una isla desierta y es lejana así que van a vivir en ella el resto de su vida”

- ❖ Pedir a cada uno de los equipos precise por escrito los valores que regirán en esa nueva sociedad (Ej. Distribución del trabajo, reglas).
- ❖ Cada equipo dará sus conclusiones al resto del grupo.
- ➔ **Cierre de sesión:**
  1. Para finalizar, se invitara al grupo a relacionar esta dinámica con el ámbito personal y laboral y se les incita a adoptar este comportamiento más saludable y que sea beneficiosos en el desarrollo y consolidación de la comunicación, implicación, compromiso y comunicación en la interrelación de la vida cotidiana.
- ➔ **Evaluación.**
  1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.
  
- ❖ **Exposición participativa:** Dar ejemplo que los líderes influyentes aportan a diario con su visión estratégica, su mentalidad abierta a la innovación, y su estilo de comunicación interpersonal, cálido, emocional e inclusivo, es factor clave para profesionales talentosos y motivados en equipos de alto desempeño, orientados a la acción, e inspirados por una visión estratégica .

❖ **Dinámica “Llegando a ser solo uno”:**

**“LLEGANDO A SER  
SOLO UNO”**

**(Trabajo en Grupo)**

**Objetivo:**

- ✓ Reconocer que uno puede interactuar con los demás, trabajar hacia un fin común.
- ✓ Lograr que los participantes sientan que son una parte importante dentro de la institución resaltando sus talentos.

**Duración Aproximada:**

- ✓ 20 minutos

**Material:**

- ✓ Hojas de papel bond (Tamaño 30 x 30).
- ✓ Tarjetas (preguntas).
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Técnica:**

- ✓ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➔ **Para iniciar:**

- ❖ Se explica al grupo que se aprenderá sobre el trabajo en equipo y la importancia que representan en los distintos ámbitos tanto en lo personal como en lo laboral.

➔ **Instrucciones**

1. Se formara grupos de número similar, se les entregara el material (cada participante tendrá una hoja bond: su espacio).
2. Enseguida se les explicara en que consiste la dinámica: se le hará una pregunta a cada grupo, siendo que los mismos como grupo deberán dar una respuesta.
3. Existirá un medidor el cual evaluara la respuesta, cada miembro del grupo se quedara con su espacio, en caso de ser la respuesta no tan convincente, se le

retirara un espacio a cualquier miembro del grupo, siendo así que a este participante los del grupo tendrán que acogerlo.

4. Por lo tanto entre más organizado y se realice el trabajo en grupo no tendrán que perder espacios, o caso contrario el mismo trabajo en grupo hará que cada perdida los una más y finalicen la dinámica como un grupo compacto y fortalecido.

⇒ **Cierre de sesión:**

1. Para finalizar, se invitara al grupo a relacionar esta dinámica con el ámbito personal y laboral y se les incita a adoptar este comportamiento más saludable y que sea beneficiosos en el desarrollo y consolidación de la comunicación, implicación, compromiso y comunicación en la interrelación de la vida cotidiana.

⇒ **Evaluación.**

1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

❖ Video “trabajo en equipo/asuma responsabilidades”:

**“TRABAJO EN EQUIPO  
ASUMA RESPONSABILIDADES”**

**(Trabajo en equipo/ talentos y capacidades)**

**Objetivo:**

- ❖ Realizar una breve reflexión referida a los talentos y capacidad que se tiene en las situaciones en las que se encuentra a diario.

**Tiempo:**

- ❖ 1 hora 45 min.

**Material:**

- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Desarrollo:**

➞ **Inicio.**

2. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

➞ **Instrucciones.**

**- Actividad de pre visionado de la película.**

- ❖ Es importante, antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección.
- ❖ En esta actividad, el mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:
  - Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

### **- Actividad de visionado de la película.**

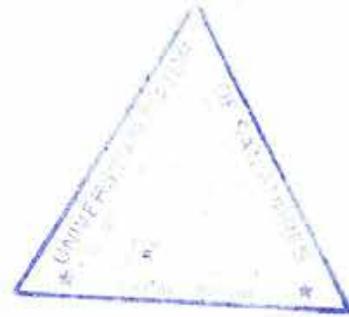
**SINOPSIS:** Lo que presenta este corto es la historia que habla de responsabilidades y lo hace de un modo muy entretenido y simpático.

Se puede observar en el video que cada persona cumple su responsabilidad de acuerdo a lo que fue contratado, pero al haber un conflicto en este caso el cigarrillo que inicio la llama ninguno de los trabajadores se quiere hacerse cargo de hacer algo al respecto para acabar con el fuego puesto que cada uno cumple con sus responsabilidades pero el hacer algo por apagar el fuego ellos sienten que no está dentro de las actividades para lo que fue contratados a pesar que el problemas les afecte personalmente, por ejemplo la persona que está barriendo no hace nada porque él fue contratado para barrer mas no para apagar incendios, es así que cada persona se va pasando la responsabilidad pero cada uno a su vez no hace nada por solucionar el problema. Las personas no se preocupan por los problemas o no toman iniciativa propia para solucionar problemas.

El problema se agranda, discutiendo la solución surge cuando cada integrante decide ser proactivo y dejar a un lado sus irresponsabilidades, se actuó de buena manera pero ya un poco tarde pues dejaron que el problema creciera cuando se pudo hacer algo cuando el problema era aún pequeño. Una vez cuando se dieron cuenta de que su actitud no les permitía llegar a ningún acuerdo (gracias al perrito) existió la solución de conflictos tipo "Ignorar", porque en ese momento se ignoró la jerarquía de los miembros, comunicación y la de "Colaborar" porque cada miembro coopero en equipo para apagar el incendio. Llegando a la conclusión que un trabajo hay que asumirlo con responsabilidad sin negar todas las acciones al realizar, pero hay que hacer todo correcto y al tiempo necesario para que todo funcione bien.

### **-Actividad de post- visionado de la película.**

- Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada.
- El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personales
  - Realización de actividades didácticas
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.
- **Cierre. (Actividades complementarias)**
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas)
- Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Finalizar la sesión realizando un compromiso personal.



## **CUARTA SESIÓN**

### **2.2.3. RELACIONES INTERPERSONALES.**

- Desarrolla una cultura abierta a la innovación; que respeta y favorece la diversidad; promueve la comunicación multidireccional.
  
- Promover relaciones interpersonales en las organizaciones, manifestando que esta da paso a la innovación se respeta la diversidad; promueve la comunicación; e incentiva la iniciativa de crear, mejorar y diseminar conocimientos y experiencias a todos los niveles, tanto a lo interno como a lo externo de la organización.

### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa:** Se hará una visión sobre la importancia de las relaciones interpersonales en las organizaciones, manifestando que esta da paso a la innovación se respeta la diversidad; promueve la comunicación; e incentiva la iniciativa de crear, mejorar y diseminar conocimientos y experiencias a todos los niveles, tanto a lo interno como a lo externo de la organización.

❖ **Dinámica “Sin palabras”:**

**“SIN PALABRAS”**

**(Relaciones interpersonales/Comunicación)**

**Objetivos.**

- ❖ Lograr que los participantes realicen un trabajo conjunto con la construcción de una casa utilizando solo bombillas sin utilizar el lenguaje verbal.
- ❖ Lograr que los participantes se den formas para comunicarse. sin recurrir a la comunicación oral.

**Duración Aproximada:**

- ✓ 15 a 20 minutos

**Material:**

- ✓ Bombillas.
- ✓ Masquín.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Técnica:**

- ✓ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➡ **Para iniciar:**

1. Iniciar preguntando a los participantes las formas de comunicarse entre las personas existe, puntualizando que no solamente existe la comunicación verbal ya que uno puede decir muchas cosas con un gesto, una postura.
2. La comunicación no verbal es importante ya que los gestos deben ser el reflejo de nuestras palabras, de lo contrario se genera confusión y mala comunicación.

➡ **Instrucciones:**

1. Dividir a los participantes en grupos de cuatro personas. A cada grupo distribuir bombillas y masquín.

2. Se les indica que construyan una casa lo más perfecta posible, pero deben hacerlo sin utilizar palabras, ya que si necesitan comunicarse lo podrán hacer a través de señas, gestos, posturas o cualquier otra manera.
3. Cuando hayan finalizado, se discute con ellos la importancia de comunicarse sin utilizar palabras.

➔ **Cierre de sesión:**

1. Finalizando explicando que siempre nos estamos comunicando de dos maneras, con palabras y gestos, señales o posturas. Ya que la comunicación no verbal ayuda a completar nuestros mensajes.

➔ **Evaluación.**

1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

- ❖ **Exposición participativa:** Es en este contexto, se hablara sobre la importancia de las organizaciones centradas en las personas donde la adopción de las redes sociales corporativas y la implantación de tecnologías de colaboración, constituye un factor clave de diferenciación, y de generación de una ventaja competitiva sostenible.

❖ **Dinámica “Dibujo a mi equipo”/ “Conflictos en equipos”:**

**“DIBUJO A MI EQUIPO”**

**(Conflictos en equipos / empatía)**

**Objetivos.**

- ❖ Propiciar la búsqueda de empatía a través de los dibujos.
- ❖ Permitir tratar de comprender a los demás en forma no verbal.
- ❖ Permitir interiorizar los sentimientos de los demás.
- ❖ Propiciar la empatía en los participantes interiorizando en sus sentimientos mediante un gráfico de su grupo, representando, las necesidades, sentimientos para con sus compañeros.

**Duración Aproximada:**

- ✓ 30 minutos.

**Material:**

- ✓ Hojas blancas para cada participante.
- ✓ Lápices negros.
- ✓ Lápices de colores.
- ✓ Marcadores.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.

**Técnica:**

- ✓ Aplicación Individual y Grupal.

**Desarrollo:**

➤ **Para iniciar:**

1. Se explica a los participantes la importancia de las relaciones interpersonales entre los seres humanos, asimismo los tipos de comunicación que se tienen ya sean verbal o no verbal en los ámbitos donde ellos se desenvuelven.
2. Lograr que los participantes identifiquen las necesidades que existe.

➤ **Instrucciones**

1. Se solicita a los participantes que en forma gráfica (sin palabras escritas) se presenten en las hojas cualquiera de estos conceptos, de acuerdo a las necesidades del grupo.

- 2.1.1. Como ve nuestro grupo el otro grupo.
- 2.1.2. Como piensa nuestro grupo que somos vistos por el otro grupo.
- 2.1.3. Necesidades del grupo.
- 2.1.4. Mi vida pasada.
- 2.1.5. Que siento de mis compañeros.
- 2.1.6. Mi presente
- 2.1.7. Lo que pienso sobre algún aspecto relacionado con el grupo.
- 2.1.8. Mi futuro.

<b>DIBUJO A MI EQUIPO</b>			
Como ve nuestro grupo el otro grupo.	Como piensa nuestro grupo que somos vistos por el otro grupo.	Necesidades del grupo.	Mi vida pasada.
Que siento de mis compañeros.	Lo que pienso sobre algún aspecto relacionado con el grupo.	Mi presente	Mi futuro.

- 2. Se permite que realicen el dibujo y posteriormente se pide que realicen comentarios de los compañeros.
- 3. El facilitador guía el proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

➤ **Cierre de sesión:**

- 1. Se finaliza mencionando la importancia que tiene las relaciones interpersonales en los ámbitos laborales ya que es la base fundamental para lograr un trabajo conjunto siguiendo la misma meta.
- 2. Se puntualiza en que en un grupo siempre existen subgrupos lo cual no impide que se pueda trabajar conjuntamente buscando una meta conjunta.
- 3. Se logra construir una meta común del grupo.

➤ **Evaluación.**

- 1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

❖ **Video “Trabajo en equipo /tipos de grupos”:**

**“TRABAJO EN EQUIPO / TIPOS DE GRUPOS**

**(Trabajo en equipo)**

**Objetivo:**

- ❖ Se realiza la proyección del video y, se realiza una breve reflexión referida a los talentos y capacidad que tiene cada persona.
- ❖ Realizar una breve reflexión referida a los talentos y capacidad que se tiene en las situaciones en las que se encuentra a diario.

**Tiempo:**

- ✓ 1 hora 45 minutos.

**Material:**

- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Desarrollo:**

➤ **Inicio.**

3. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

➤ **Instrucciones.**

**- Actividad de pre visionado de la película.**

- ❖ Es importante, antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección.
- ❖ En esta actividad, el mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:

- Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

**SINOPSIS 1:** En el video del corto es un grupo de hormigas que están trabajando por un fin común, hasta que el oso hormiguero (equipo contrario) intenta de perjudicar su trabajo lo cual hace que el equipo que conforman las hormigas se unan y logren solucionar el problema que se les presenta (jugando en equipo). Logrando el equipo solucionar los problemas juntos.

**TRABAJANDO EN EQUIPO DIVIDE EL TRABAJO Y MULTIPLICA LOS RESULTADOS**

**SINOPSIS 2:** Se observa la presentación de tipos de equipos de trabajo en (los increíbles, Madagascar, pingüinos nada, SHERK, Toy History, Era del Hielo, Bichos, Rata Touleí, Pollitos en fuga) donde se especifica que tienen algo en común los conflictos dependiendo las características de las personas el grado de conflicto al que este expuestos (agresivo, pacífico, burro, autoritario, tímidos, amorosa, carismático, tacaño), los conflictos estarán presentes con que no todos somos iguales además si existe una mala comunicación pueden incrementar ya que puede existir poca tolerancia aunque se parezcan, pisar a los demás sin escuchar sus opiniones.

Cuando se trabaja en equipo es difícil controlar las emociones, salir corriendo, en otras matar a tus compañeros, no te estreses mantén la calma en situaciones tensas porque puedes llevar a los demás a situaciones terribles si no se trabaja en ello conflictos y nos e habla con claridad se puede hacer que no se cumplan los objetivos lo cual afecta a la institución si lo superamos estaremos felices **MENOS CONFLICTO Y MAS TRABAJO EN EQUIPO**

#### **-Actividad de post- visionado de la película.**

- Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada
- El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personales
  - Realización de actividades didácticas
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.
- **Cierre. (Actividades complementarias)**
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas)
- Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Se finaliza la sesión realizando un compromiso personal.



## QUINTA SESIÓN

### 2.2.4. SIGNIFICADO Y SENTIDO DE PROPOSITO.

- ✓ Crear significado y sentido de propósito en los participantes logrando que las acciones y sentimientos estén en armonía con la motivación intrínseca.
- ✓ Lograr que el personal este consciente de sus fortalezas y talentos siente que la visión que sus líderes.
- ✓ Reconocer la importante y significativa que la suma de los esfuerzos individuales requeridos para alcanzar las metas y los objetivos propuestos.
- ✓ Exponer la importancia de la motivación intrínseca que da, mayores posibilidades de desarrollar la competencia de resiliencia, para así afrontar con mayor decisión para actuar y coraje para cambiar, los escenarios operacionales y de negocios, más inciertos y difíciles.

### CONTENIDO Y ACTIVIDADES.

- ❖ **Exposición participativa:** Exponer de manera dinámica y participativa la importancia de un empleado feliz y consciente de sus fortalezas y talentos siente que la visión que sus líderes le invitan a seguir, a compartir y a realizar, es más grande, importante y significativa que la suma de los esfuerzos individuales requeridos para alcanzar las metas y los objetivos propuestos.

❖ **Dinámica “Yengha”:**

**JUEGO DE LA “YENGHA”**

**(Sentido de propósito)**

**Objetivos.**

- ✓ Lograr que los participantes con obstáculos por turnos jueguen con la Yengha, en la explicación se les mencionara que los riesgos son como el trabajo que ellos realizan dentro del Centro y que el esfuerzo que hacen es importante ya que se cumple metas y objetivos en pro de seres humanos.

**Duración Aproximada:**

- ❖ 15 a 20 minutos.

**Material:**

- ❖ 3 juegos de yengha ( 54 bloques de madera)
- ❖ Hojas sabana tamaño resma
- ❖ Marcadores

**Técnica:**

- ✓ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➡ **Para iniciar:**

1. Crear significado y sentido de propósito en los participantes logrando que estén consciente de sus fortalezas y talentos. Asimismo la importancia esfuerzo individual requerido para alcanzar las metas y los objetivos propuestos.

➡ **Instrucciones**

1. Los participantes deben retirar bloques de una torre por turnos y colocarlos en su parte superior, hasta que esta se caiga. Se juega con 54 bloques de madera que se ubican en formación cruzada por niveles de tres bloques juntos (deben tener una proporción indicada, de forma que formen un cuadrado al colocarse juntos) hasta conformar una torre de 18 niveles de altura. En su turno, cada jugador deberá retirar un bloque de cualquiera de los niveles inferiores de la torre utilizando

solo dos dedos y procurando que no se caiga la torre, y colocarlo en la parte superior de la torre para formar nuevos niveles y hacer crecer su tamaño. Gana el jugador que realizo la jugada anterior a la que hizo que se derribara la torre, se debe espera cinco segundos después del movimiento del jugador anterior, de lo contrario, si se toca antes la torre y esta cae, se pierde.

2. De esta forma se dará una reflexión a los adolescentes, cada uno aun estando en grupo tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones y asumir la consecuencia de las mismas siendo cada uno independiente de aquello.

➔ **Cierre de sesión:**

1. Se pide a los participantes que relaciones la dinámica con los ámbitos en los que se desenvuelven, por lo que se les remarca la importancia de la motivación intrínseca que da, mayores posibilidades de afrontar con mayor decisión para actuar y coraje.

➔ **Evaluación.**

1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

❖ **Exposición participativa:** Exponer la importancia de la motivación intrínseca tendrán entonces, mayores posibilidades de desarrollar la competencia de resiliencia, para así afrontar con mayor decisión para actuar y coraje para cambiar, los escenarios operacionales y de negocios, más inciertos y difíciles.

❖ Dinámica “Madurez Personal/Socio drama”:

“MADUREZ PERSONAL/  
SOCIO DRAMA”

(Madurez personal)

Objetivos.

- ✓ Se pretende exponer a través de la dramatización, que para alcanzar la efectividad personal es necesario reconocer la existencia de estadios de etapas de madurez personal, que no necesariamente va con la edad cronológica y que influyen en las relaciones con los demás. Se realiza la explicación que cuando uno llega a entender comprender gana mucho a la hora de personas con las que se trabaja.

Duración Aproximada:

- ✓ 15 a 20 minutos

Material:

- ✓ Papelografos
- ✓ Marcadores

Técnica:

- ✓ Aplicación Grupal.



Desarrollo:

➤ Para iniciar:

1. Se inicia explicando a los participantes que en el ámbito laboral cada uno se rodea de personas de distintas edades con las que debe mantener relaciones interpersonales ya sea y como compañeros de trabajo como personas con las que va a trabajar por lo que uno debe mantener una buena relación y eso coadyuvará a poder cumplir las metas conjuntas que tienen como miembros de una institución.

➤ Instrucciones:

1. Sociodrama sobre madurez personal. Se pide a tres participantes representar los papeles de un niño, un adolescente y un adulto respectivamente.
2. Cada uno por turno va representado su papel

3. Estos son los papeles que deben representar:
  - Niño no le gusta estar solo, necesita compañía de adultos para divertirse,
  - Adolescente huraño, necesita de compañía de la familia se cree independiente
  - Adulto planifica sus actividades recreativas considerando a los demás como miembros de familia y elige compartir con ellos.
4. Para finalizar pedir a los participantes que elaboren un listado sobre los aspectos que determinan la madurez personal.

➤ **Cierre de sesión:**

1. Para finalizar se pregunta cómo se sintieron al representar los roles y que relacionen con lo que viven habitualmente tanto en el ámbito personal como en el ámbito laboral.
2. Se realiza un mural con los escritos que realizan los participantes.

➤ **Evaluación.**

1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

❖ **Video / Técnica Gung Ho:**

**TÉCNICA GUNG HO**

**(Motivación Laboral/ Trabajo Conjunto)**

**Objetivo:**

- ❖ Realizar una breve reflexión referida a la técnica Gung Ho (Trabajar Juntos)
- ❖ Lograr que los participantes sepan que el trabajo que desempeñan es importante ya que tienen una meta determinada.
- ❖ Explicar la importancia de las reglas dentro el grupo de trabajo que sea un espacio de seguridad y confianza.
- ❖ Comprender la importancia de la motivación extrínseca, felicitaciones por las acciones y el progreso del grupo.

**Tiempo:**

1 hora y 45 minutos.

**Material:**

- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Desarrollo:**

➤ **Inicio.**

1. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

➤ **Instrucciones.**

**- Actividad de pre visionado de la película.**

- ❖ Es importante, antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección.
- ❖ En esta actividad, el mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:

- Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

**SINOPSIS:** Gung Ho! Es una palabra china que significa **Trabajar Juntos**, el cual había sido el lema de los aviadores de asalto de Carlson durante la Segunda Guerra Mundial. Comienzo de esta historia tan maravillosa y llena de valores es contradictoriamente con malas intenciones y desconfianza por parte del señor Morris hacia la Sra. Peggy Sinclair. El Sr. Morris jefe de Peggy la había nombrado gerente general de Walton Works, que estaba al borde de un abismo. Peggy tenía la ardua tarea de salvar la empresa de la quiebra en 6 meses. Peggy y Andy se conocieron coincidentalmente, Andy sería la clave de su éxito. Peggy le preguntó a Andy como era que su departamento era el más productivo de todos él le contesto que era por el **Gung Ho!**. Andy accedió a enseñarle a Peggy el estilo de vida Gung Ho! Porque se dio cuenta las intenciones de la chica de salir sacando adelante la planta. Así nació la exitosa amistad Gung Ho! Amiga, Gung Ho! Amigo. Todo comienza con el **espíritu de la Ardilla**. Después vienen el **espíritu del Castor** y el **don del Ganso** le dijo Andy.

#### El espíritu de la Ardilla

##### Trabajo que Vale la Pena

Peggy comenzó a hacerles saber a sus empleados que su trabajo fuera cual fuera valía la pena por muy insignificante que fuera. Había llegado a la **esencia del espíritu de la ardilla**:

- El trabajo debe ser visto como algo importante, **Ser Importante**
- Debe llevar una meta comprendida y compartida por todos en equipo, **Conducir a metas compartidas**.
- Que los valores deben orientar todos los planes, las decisiones y las actuaciones, **Basarse en los Valores**.

Para esta nueva etapa fueron al bosque y se subieron a un árbol a unos 3 metros para observar a los castores de un río y como sacaban las ramas de los árboles. Observaron que no había un castor, no había nadie en frente de la operación "imagino que se dan indicaciones entre sí"

#### El Estilo del Castor

##### Ejercer el Control Sobre el Cumplimiento de la Meta

Al establecer las metas y los valores fundamentales, tú defines el campo de juego y las reglas. Tú decides quién juega en cada posición. Después debes abandonar el campo y permitir que los jugadores se encarguen del balón. El estilo del castor establece que se debe poner las reglas del juego en la empresa pero dejar que el empleado haga su trabajo de la mejor manera que pueda hacerlo y respetando las reglas, es la relación del individuo con la empresa. Este estilo además establece que se debe poner a las personas a trabajar en lo que en realidad sabe hacer, valorar lo que hacen. Hacerles sentir que su trabajo no es una carga sino algo placentero, que se sientan que no TIENEN que trabajar sino que tienen la OPORTUNIDAD de hacerlo. **En esencia el estilo del castor es:**

- Control sobre el cumplimiento de la meta, **Seguimiento**
- Un campo de juego con el territorio claramente demarcado, **Reglas Claras**
- Los pensamientos, las necesidades y los sueños son respetados, escuchados y se llevan a la acción, **Respeto y acción al equipo**.
- Capaces pero conscientes del reto, **Seguridad y confianza en equipo**.

Escuchando los pronósticos en el computador Andy se percató de que el clima comenzaba a enfriarse lo que le comunico a Peggy para avisarle que era hora del Don del Ganso.

Para ello se fueron a un lugar a una hora de distancia que tenía un aviso: Zona Protegida De la Ciénaga Hutchinson. Prohibido Cazar. Más adelante vieron una manada de gansos. Andy dejó que Peggy observara la manada de gansos mientras él dormía una siesta. "Los gansos son mucho más numerosos que las ardillas y los castores", dijo Peggy, "acertaste" dijo Andy, pero tu trabajo es fácil. Observó que los gansos hacían graznidos ensordecedores era como una manera de comunicarse pero no era un llamado de alerta ni de líderes no es una advertencia. Andy le dijo son "son voces de aliento".

#### El Don del Ganso

##### Alentar a los Demás a Seguir Adelante.

El espíritu de la Ardilla y el estilo del castor son la chispa. El don del ganso es como botar gasolina sobre la chispa. Incentivar al empleado de esto se trata el don del ganso felicitarlo por su trabajo pero que sea una "congratulación" veraz, autentica, debe ser: oportuna, en respuesta a algo concreto, incondicional, entusiasta. Esto es precisamente lo que hizo Peggy con sus empleados y se llevó la sorpresa que ellos tan bien la incentivaban a ella le devolvían el cumplido halagando su trabajo lo bien que estaba desempeñando su cargo.

**La esencia del don de ganso era:**

- Las congratulaciones, activas o pasivas deben **Ser Verdaderas**.
- Si no hay anotación no hay juego, **Felicitar por el Progreso**
- $E = MC^2$ , el entusiasmo es igual a la misión multiplicada por el circulante y las congratulaciones

Este plan resultó con éxitos y Peggy con la total accesoria de Andy pudo sacar adelante la compañía la cual se convirtió en una total GUNG HO! Y en la planta más productivas de todas. Este esfuerzo en conjunto llegó hasta la casa blanca donde fueron condecorados por el presidente por su espléndida labor GUNG HO!

**-Actividad de post- visionado de la película.**

- Con posterioridad a la proyección, se comentará en cada aula la película proyectada
  
- El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personajes
  - Realización de actividades didácticas
  
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.

**➤ Cierre. (Actividades complementarias)**

- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
  
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas).
  
- Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral.
  
- Para finalizar la sesión se realiza un compromiso personal con los participantes de las sesiones.



## **SEXTA SESIÓN**

### **2.2.5. SENTIDO DE LOGRO.**

- Reforzar, el apoyo, crecimiento y desarrollo profesional continuo, logrando en los participantes determinación, persistencia y pasión por sus objetivos
- Exponer la importancia de sentir satisfacción por un trabajo bien hecho; que es conforme o excede las expectativas tanto del empleado como la de sus líderes; que obedece a lo que este profesional le gusta hacer con gran implicación y compromiso.
- Lograr la identificación a la visión, misión, cultura y objetivos de la organización del personal penitenciario.

### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa:** Exponer la importancia se sentir satisfacción por un trabajo bien hecho; que es conforme o excede las expectativas tanto del empleado como la de sus líderes; que obedece a lo que este profesional le gusta hacer con gran implicación y compromiso; y es además, oportunamente reconocido y generosamente celebrado, es una fuente indiscutible de satisfacción duradera, y de progresiva identificación a la visión, misión, cultura y objetivos de la organización. Este sentido de logro puede ser continuamente reforzado, cuando se le apoya en su crecimiento y desarrollo profesional continuo, a través de planes de desarrollo, programas de sucesión y dinámicas de coaching y mentoring.

❖ **Dinámica “Tabla de retos”:**

**“TABLA DE RETOS”**

**(Sentido de logro)**

**Objetivos.**

- ❖ Lograr que los participantes en la reelección de retos busquen un objetivo común, buscando la ayuda entre todos, al final se hace una relación con el trabajo que realizan ya que con la ayuda entre todos cumplen un objetivo en pro de los jóvenes y adolescentes buscando el bienestar personal y laboral.

**Duración Aproximada:**

- ❖ 15 a 20 minutos

**Material:**

- ❖ Hojas bond tamaño carta.
- ❖ Fotocopia de la tabla de retos.
- ❖ Lápices
- ❖ Tijeras
- ❖ Cinta adhesiva
- ❖ Masquín
- ❖ Hojas sabana tamaño resma.
- ❖ Marcadores.

**Técnica:**

- ✓ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➔ **Para iniciar:**

1. Se empieza explicándoles a los participantes que tanto en el ámbito laboral como personal siempre se presentan retos los cuales uno debe cumplirlos, aunque parezcan imposibles ya que si se tiene buenas relaciones interpersonales con el entorno estas pueden ser cumplidas con la ayuda de amigos, familiares y/o compañeros de trabajo inclusive personas que no conocemos.

➤ **Instrucciones a los participantes:**

1. Se pide a los participantes que deben llenar las tablas con ayuda de los demás compañeros.
2. Entre los retos están :
  - 5 firmas.
  - 5 edades con nombres.
  - 5 números de calzados con nombres completos.
  - 5 signos zodiacales.
  - 5 cabellos.

<b>TABLA DE RETOS</b>			
Nombre:.....			
Fecha de cumpleaños:.....			
<i>5 firmas con nombres</i>	<i>5 edades con nombres</i>	<i>5 números de calzados con nombres completos</i>	<i>5 cabellos</i>
<i>3 dedicatorias.</i>	<i>5 signos zodiacales</i>	<i>5 nombres completos de personas con sus películas favoritas.</i>	<i>1 dedicatoria para el grupo.</i>

3. Los participantes deben cumplir todos los retos en un tiempo determinado.

➤ **Cierre de sesión:**

1. Se les pregunta cómo se sintieron al tratar de cumplir los retos.
2. Que dificultades tuvieron para cumplir los retos.
3. Como ellos podrían relacionar esta tabla con el ámbito personal y laboral.
4. Que es lo que resaltan de las actividades y de la experiencia de llenar una tabla de retos.
5. En qué proporción les sirvió los temas anteriores.

➤ **Evaluación.**

1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

❖ **Video “Tony Meléndez” y actitud mental positiva:**

**“TONY MELÉNDEZ”**

**(Actitud positiva)**

**Objetivo:**

- ❖ Realizar una breve reflexión sobre la actitud positiva resaltando las capacidades que tienen útiles para desenvolverse en sus actividades diarias para lograr sus objetivos.

**Tiempo:**

- ❖ 15 a 20 minutos

**Material:**

- ✓ Reproductor de DVD.
- ✓ DVD.
- ✓ Televisor.
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Desarrollo:**

➔ **Inicio.**

1. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

➔ **Instrucciones.**

**- Actividad de pre visionado de la película.**

- ❖ Es importante, antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección.
- ❖ En esta actividad, el mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:
  - Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

**SINOPSIS:** Tony Meléndez es un hombre de origen nicaragüense que por culpa de la talydomida (medicamento), que utilizó su mamá cuando estaba embarazada nació sin brazos.

Al ver a su hijo ,sus padres decidieron emigrar a los Estados Unidos, para que Tony recibiera el mejor tratamiento y atención que pudiesen su minusvalía. Su padre, sin embargo, no soportó la nueva situación familiar. Tras dejar un prestigioso puesto de trabajo como ingeniero agrónomo, el mejor empleo que encontró en los Estados Unidos era limpiar suelos y ejercer de peón en grandes fábricas. El padre cayó lenta pero irremisiblemente por la rampa del alcohol, hasta morir deshecho por la cirrosis cuando Tony era un adolescente. "Siempre he perdonado a mi padre", asegura Tony. "Cuando propinaba palizas a mis hermanos, yo era el que me tiraba entre medias para tratar de terminar la bronca", asegura. "Aún le quiero mucho, igual que quiero a los borrachos, porque sé lo que sufren".

Por eso le duele la inconsciencia de los jóvenes que juegan con las drogas y el alcohol. "Mírenme -apunta-. No tengo brazos por una droga. No me digan que éstas no afectan al cuerpo. Las usamos para escaparnos de algo, o por buscar la alegría". Cuando tenía catorce años, cogió por primera vez la guitarra de su padre y la comenzó a tocar con los pies. Dos años más tarde ya tocaba en el coro de su parroquia, y desde entonces no la ha dejado.

Desde que en 1987 tocara su guitarra ante Juan Pablo II y éste le dijese que su deseo era que "continuase llevando la esperanza a todo el mundo", ha empeñado su vida en obedecer esa orden. Ahora, con 41 años, casado y dos hijos adoptados, ha dado conciertos en cuarenta países y vendido más de 35.000 ejemplares de su autobiografía

Tony Meléndez acepta sus limitaciones físicas, pero no vive resignado. A pesar de sus limitaciones físicas, Meléndez asegura que es feliz, y que el secreto de su felicidad reside en Dios. "Todo lo que tenemos -coche, casa, esposa, etc.- es importante. Pero cuando muramos, sólo quedará Dios y tú", apunta. "Él nos dirá: ¿Has vivido una buena vida? ", se pregunta. "Los problemas no son tan grandes si tenemos a Dios. Él nunca permite que nos ocurra más de lo que podemos soportar", explica. "Cuando tenemos más y más, no se halla la felicidad", afirma.

**TONY MELENDEZ ES UN JOVEN CON MUCHISIMAS ASPIRACIONES LO CUAL NO LE IMPORTO SU INCAPACIDAD Y SIGUIO ADELANTE CON SUS SUEÑOS.**

#### **-Actividad de post- visionado de la película.**

- Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada
- El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personajes
  - Realización de actividades didácticas
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.
- ⇒ **Cierre. (Actividades complementarias)**
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas)
- Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral.

❖ **Dinámica “Trabajo en equipo”:**

**“TRABAJO EN EQUIPO”**

**(Trabajo en equipo/ interacción)**

**Objetivos.**

- ❖ Identificar a través de simulaciones las distintas formas de interactuar de las personas de un equipo.
- ❖ Reconocer que cada una de las personas pone diferentes habilidades necesarias para lograr un objetivo común.
- ❖ Exponer la importancia de sentir satisfacción por un trabajo bien hecho con gran implicación y compromiso.
- ❖ Lograr la identificación del personal penitenciario con la institución.

**Duración Aproximada:**

- ❖ 30 a 40 minutos

**Material:**

- ❖ Tijeras.
- ❖ Hojas de colores.
- ❖ Pliegos de papel sabana.
- ❖ Regla.
- ❖ Lápices.
- ❖ Bolígrafos.
- ❖ Colores.
- ❖ Marcadores.
- ❖ Cartulinas.
- ❖ Sellos.

**Técnica:**

- ❖ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➔ **Para iniciar:**

1. Se les explicara a los participantes la importancia del trabajo en equipo y las capacidades cada uno posee para lograr metas.

➤ **Instrucciones a los participantes:**

1. Se divide a los participantes en grupos de 5 personas.
2. Se reparte el material de trabajo (tijeras, hojas, hojas de colores, marcadores, regla, colores. Lápices, bolígrafos, cartulinas, etc...)
3. Se les da las especificaciones a cada grupo sobre el trabajo que se debe realizar.
  - Cada grupo es una institución que acoge jóvenes privados de libertad, deben elaborar su organización, actividades que van a desarrollar y una frase que refleje el trabajo que realizan.
4. Cada grupo debe realizar la exposición de su institución. Asimismo presenta la frase o lema de la manera más creativa.

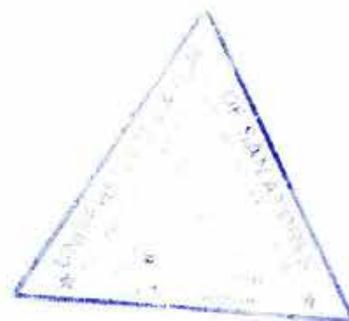
➤ **Cierre de sesión:**

1. Se finaliza preguntándoles cómo se sintieron al ser cada uno parte fundamental en su institución, que les gusto de la dinámica.
2. Se les menciona que así como en sus instituciones ficticias cada uno es parte fundamental para poder lograr el objetivo común de la institución.

➤ **Evaluación.**

1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

❖ **Reflexión:** Las preguntas de reflexión están en función a como se sintieron al desarrollar la dinámica personal, que pensaron al respecto y para que creen que les sirvió y les sirve. Finalizando en un compromiso personal de parte de los participantes del taller.



## **MODULO III** **MODELO DE LAS 3 VIAS**

### **SEPTIMA SESIÓN**

#### **2.2.6. SATISFACCIÓN CON LA VIDA**

- Aumentar la satisfacción con la vida del personal que trabaja dentro del Centro de Reinserción Social Qalauma.
- Enfocar a la felicidad como un estado mental que se manifiestan según al entorno en el que se encuentran, diferenciando la **Vida Agradable**(emociones positivas en el pasado, presente y futuro), **Buena Vida** (rasgos y fortalezas individuales) y **Vida Con Sentido**( sentirse parte de las instituciones positivas )

#### **CONTENIDO Y ACTIVIDADES.**

- ❖ **Exposición participativa** : Se trabaja temáticas como: **“Vida Agradable”** (pleasantlife), relacionada a la experimentación de emociones positivas en el pasado, presente y futuro. Esta se logra maximizando las emociones positivas y minimizando las emociones negativas, **“Buena Vida”** (goodlife), relacionada con los rasgos y fortalezas individuales. Es por eso que desde la psicología positiva se trata de identificar los rasgos y fortalezas personales para potenciarlos e incrementarlos y **“Vida Con Sentido”** (meaningfullife), Este supone sentirse parte de las instituciones positivas (democracia, familia, educación, etc.).

❖ **Dinámica “Rescatando el tesoro”:**

**“RESCATANDO EL TESORO”**

**(Emociones positivas/rasgos individuales)**

**Objetivos.**

- ❖ Lograr que los participantes experimenten emociones positivas fortaleciendo rasgos individuales relacionándolo con el trabajo que ellos realizan dentro del Centro Qalauma.

**Duración Aproximada:**

- ❖ 30 a 40 minutos

**Material:**

- ❖ Tijeras.
- ❖ Pitas.
- ❖ Palos
- ❖ Tiras de telas.
- ❖ Hojas sabana tamaño resma.
- ❖ Marcadores
- ❖ Etc...

**Técnica:**

- ❖ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➤ **Para iniciar:**

1. Se les explicara a los participantes la importancia del trabajo en equipo y las capacidades cada uno posee para lograr metas.

➤ **Instrucciones a los participantes:**

1. Se divide a los participantes en grupos de 8 personas.
  2. Se reparte el material de trabajo (tijeras, pitas, palos, tiras de telas, etc...)
  3. Se les da las especificaciones a cada grupo sobre el trabajo que se debe realizar.
- Cada grupo debe darse modos para rescatar el tesoro, ya que estarán a 1 metro de distancia.

- La dinámica consiste en que los participantes en grupos reciben la instrucción de que con ayuda de las cuerdas un compañero debe rescatar el tesoro sin que este se acerque caminando, es así que cada grupo debe darse formas de utilizar las cuerdas para lograr el objetivo.
- Cada grupo formara un circulo alrededor, organizándose entre ellos deben rescatar el tesoro de manera creativa.
- ➔ **Cierre de sesión:**
  1. Se finaliza preguntándoles cómo se sintieron al realizar la actividad, que les gusto de la dinámica.
- ➔ **Evaluación.**
  1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.
- ❖ **Reflexión:** Las preguntas de reflexión están en función a como se sintieron al desarrollar la dinámica grupal, que pensaron al respecto y para que creen que les sirvió y les sirve.

❖ **Video “La vaca”/actitud positiva:**

**“LA VACA”**

**(Actitud Positiva)**

**Objetivo:**

- ✓ Realizar una breve reflexión referida sobre los talentos y capacidad que tienen cada uno, resaltando sus actitudes positivas que poseen las personas para lograr una vida feliz.
- ✓ Relacionar con las actividades que se desarrollan dentro del ámbito personal y laboral.

**Tiempo:**

- ✓ 1 hora 45 min

**Material:**

- ✓ Reproductor de DVD
- ✓ DVD
- ✓ Televisor
- ✓ Hojas sabana tamaño resma.
- ✓ Marcadores.

**Desarrollo:**

➔ **Inicio.**

1. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

➔ **Instrucciones.**

**- Actividad de pre visionado de la película.**

1. Es importante, antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección.
2. En esta actividad, el mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:
  - Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

**SINOPSIS:** Un viejo maestro quería dar una enseñanza fundamental a su joven discípulo: "El ver qué sucede cuando los hombres se liberan de sus ataduras mentales y comienzan a vivir plenamente con sus potenciales". Así, tras visitar los parajes más pobres de una provincia, llegaron hasta la casa más triste de la comarca, donde pidieron alojamiento y pasaron la noche.

En aquella casa de seis metros cuadrados –acumulado de basura, desperdicios y cuyo techo dejaba filtrar el agua- vivían ocho personas (el padre, la madre, cuatro hijos y dos abuelos vestidos con ropas viejas y con mal olor) en la más absoluta pobreza, y cuyo único medio de subsistencia era una vaca flaca que les daba el alimento necesario para sobrevivir.

Antes del amanecer el viejo maestro, siguiendo con su plan de enseñanza a su discípulo, sacó una daga de su bolsa y de un tajo degolló a la vaca; luego, sin inmutarse, se marchó junto al discípulo que preocupado se interrogaba sobre el futuro de aquella familia que carecía de su único medio de subsistencia: la vaca.

Un año más tarde, el viejo maestro y su joven discípulo regresaron al mismo lugar, pero sobre aquella casucha se levantaba una casa grande y recién construida. El joven pensó que sus antiguos habitantes habían abandonado el lugar, pero su sorpresa fue mayor cuando, tras acercarse a la casa y preguntar sobre sus moradores descubrió que aquellas personas eran las mismas: habían cambiado y mejorado su situación económica.

El joven preguntó al padre las razones del cambio y éste le contó como hace un año perdieron su único medio de subsistencia, que era la vaca, y como al principio su primera reacción fue de desesperación y angustia. Pero luego se dieron cuenta que a menos que hicieran algo, su supervivencia se vería afectada. Así empezaron a sembrar, y la improvisada granja empezó a producir más de lo que necesitaban para vivir, por lo que empezaron a vender lo cosechado primero a sus vecinos y luego en el pueblo, obteniendo el dinero suficiente para vestirse mejor y arreglar su casa.

El joven percibió la lección que quiso enseñarle su viejo maestro, quien le señaló que aquella familia vivía de modo conformista y que la vaca era una cadena para ellos que no les permitía crecer.

Finalmente el joven reflexionó sobre sus propias vacas que lo limitaban y decidió liberarse también y vivir libre de ellas.

### **-Actividad de post- visionado de la película.**

- Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada
- El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personajes
  - Realización de actividades didácticas
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.
- ➔ **Cierre. (Actividades complementarias)**
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas)
- Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral
- ❖ **Reflexión final:** Se realiza la evaluación a la sesión y las conclusiones finales. Al terminar la sesión se realiza el compromiso personal.



## OCTAVA SESIÓN

### 2.2.7. MOTIVACION POSITIVA - ENGAGEMENT Y FLOW.

- Crear un estado afectivo positivo de plenitud con buen desempeño y el compromiso con la institución.
- Crear una experiencia optima dentro la institución donde existe capacitación para realizar actividades que representen un desafío.
- Explicar la importancia de la energía la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos, activación mental, y la persistencia ante las dificultades.en el trabajo.
- Reforzar en los participantes. Competencias Emocionales, Competencias Cognitivas y Competencias Motivacionales.

### CONTENIDO Y ACTIVIDADES.

- ❖ **Exposición participativa:** Explicar que el engagement , es un estado afectivo positivo, relativamente persistente, de plenitud que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo . Concretamente el vigor se refiere a altos niveles de energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades. La dedicación se asocia al entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo. **Competencias Emocionales:** La inteligencia emocional, empatía, optimismo, esperanza, confianza y autoestima, **Competencias Cognitivas:** La vigilancia, atención, concentración, creatividad e innovación y **Competencias Motivacionales:** La curiosidad, apertura a nuevas experiencias, voluntad de aprendizaje y desarrollo.

❖ **Dinámica “Misión Personal”:**

**“MISION PERSONAL”**

**(Motivación Positiva)**

**Objetivos.**

- ❖ Elaborar un borrador de misión personal que otorgue sentido y oriente las decisiones de las personas ante situaciones conflictivas.
- ❖ Que los participantes aprecien el sentido de colaboración y trabajo en equipo, mostrándoles los distintos tipos de actitudes que se dan en las personas para con sus metas.

**Duración Aproximada:**

- ❖ 30 minutos

**Material:**

- ❖ Hoja de trabajo
- ❖ Lápices
- ❖ Hojas sabana tamaño resma.
- ❖ Marcadores.

**Técnica:**

- ❖ Aplicación personal y Grupal.

**Desarrollo:**

➞ **Para iniciar:**

1. Se inicia explicando a los participantes que es fundamental que cada uno elabore su misión personal, la cual debe revisarla para recordad su meta personal.

➞ **Instrucciones a los participantes:**

1. Haga trabajar acada uno de los participantes de forma individual en la elaboración de su misión personal.
2. Responda a las siguientes preguntas:
  - ¿Qué deseo obtener de la vida?
  - ¿A que le doy valor?
  - ¿Qué talentos y capacidades poseo y quiero desarrollar?

¿Qué es lo que quiero haber logrado al llegar al fin de mi vida?

¿Cuál quiero que sea mi legado, mi huella?

3. Siga los siguientes pasos para elaborar un borrador de meta personal.
    - Identificar mis héroes; aquellas personas que me dejaron una huella positiva: ¿Qué cualidades admiro de esas personas?, ¿Cuáles de esas cualidades me he apropiado?.
    - Definir quien quiero llegar a ser: ¿Qué quiero ser?, ¿Qué quiero tener?, ¿Que quiero hacer?.
    - Definición de los roles proyectándose en el tiempo hacia los días finales y como le gustaría ser recordado por los roles que desempeño: definir los roles en la familia, el trabajo y la comunidad.
    - Escribir un texto borrador de la misión personal: un pequeño texto motivador que resuma sus deseos, sus valores orientadores, el sentido y dirección.
    - Establecer prioridades respondiendo a las siguientes preguntas:
      - ¿Cuándo una demanda de nuestro tiempo es imposible?
      - ¿Qué es una demanda urgente?
- ➔ **Cierre de sesión:**
1. Se finaliza explicándoles que deben revisar esta misión periódicamente ya que está plasmado lo mejor de cada uno, donde está claro lo que cada uno busca lograr.
  2. Se les pregunta cómo se sintieron al realizar su misión personal.
- ➔ **Evaluación.**
1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.
- ❖ **Exposición participativa:** El flow, se refiere a tareas o aspectos concretos del trabajo y es más breve temporalmente, resulta de un equilibrio dinámico entre las oportunidades de acción y la percepción de capacidades o habilidades necesarias. Es la persona logra una inmersión Es un proceso para conseguir la *felicidad* gracias al control de la propia vida interna. El estado óptimo de experiencia interna es cuando hay *Orden en la Conciencia*.

❖ **Dinámica “entorno y efectividad personal”**

**“ENTORNO Y EFECTIVIDAD  
PERSONAL”**

**(Efectividad personal)**

**Objetivos.**

- ❖ Identificar las influencias del entorno sobre la efectividad personal, ya que el personal identificará situaciones que influyen en su desempeño buscando los puntos en común.

**Duración Aproximada:**

- ❖ 15 a 20 minutos

**Material:**

- ❖ Hojas de trabajo.
- ❖ Cuestionario.
- ❖ Papelografos.
- ❖ Marcadores.
- ❖ Lápices

**Técnica:**

- ❖ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➤ **Para iniciar:**

1. Se inicia mencionando a los participantes que es muy importante que cada uno identifique las cosas que influyen en sus actividades ya sean personales como laborales.

➤ **Instrucciones a los participantes:**

1. Luego de que se les explica del concepto de efectividad personal y laboral, aplicar el siguiente cuestionario.
2. En forma individual reflexione y responda a las preguntas siguientes:
  - En su trabajo actual: ¿Qué situaciones influyen para desarrollar y aumentar su efectividad personal? ¿Por qué?

- En su trabajo actualmente: ¿Qué situaciones influyen para disminuir su efectividad personal? ¿Por qué?
- 3. Ahora comparte sus reflexiones con sus compañeros de grupo, tratando de ver los puntos que tienen en común.
- 4. Preparase una lista común de aquello que les afecta.
- ➔ **Cierre de sesión:**
  - 1. Finalizar la dinámica puntualizando que el entorno tienen mucho que ver en el desenvolvimiento personal y laboral y que uno debe evaluar esto cada día para no caer en las situaciones que disminuya nuestra efectividad personal y laboral.
- ➔ **Evaluación.**
  - 1. Se realiza la valoración cualitativa del trabajo a nivel grupal e individual.

❖ **Video “el circo de las mariposas”:**

**“EL CIRCO DE LAS MARIPOSAS”**

**(Superación personal y actitud Positiva)**

**Objetivo:**

- ✓ Reconocer las capacidades y habilidades que poseen cada uno para vencer problemas que se presentan en la vida personal y laboral.
- ✓ Lograr que reconozcan sus propios valores, para alcanzar la superación personal y llegar a la plenitud de la felicidad durante nuestras vidas, sin ser humillados por nadie, y luchar ante todo por nuestros principios y aquello que queremos conseguir sin rendirnos.

**Tiempo:**

- ✓ 1 hora 45 min

**Material:**

- ✓ Reproductor de DVD , DVD
- ✓ Televisor
- ✓ Hojas sabana tamaño resma y Marcadores

**Desarrollo:**

➞ **Inicio.**

1. Antes de ver el video se les explica a los participantes la hermenéutica que se tendrá en esta actividad.

➞ **Instrucciones.**

**- Actividad de pre visionado de la película.**

- ❖ Es importante, antes de pasar a la proyección, resaltar lo que el participante puede y lo que no se ha de hacer durante la proyección.
- ❖ En esta actividad, el mediador/profesor/voluntario, antes de acudir a la proyección, presente la película atendiendo a dos criterios:
  - Valores y actitudes sobre los que los participantes han de presentar más atención durante la proyección, para luego reflexionar sobre ellos en las actividades siguientes.

**SINOPSIS:** Es un cortometraje, que muestra una importante enseñanza sobre la lucha diaria del ser humano y sus propios valores, para alcanzar la superación personal y llegar a la plenitud de la felicidad durante nuestras vidas, sin ser humillados por nadie, y luchar ante todo por nuestros principios y aquello que queremos conseguir sin rendimos. Además de aprender a destacar aquellas virtudes escondidas de cada uno y que quizá se desconoce, sin recalcar los defectos o anomalía por los que hayan podido ser juzgados. Está gran reflexión moral, viene destacada a lo largo del corto que comienza con la visita a un circo por parte de Sammy un niño, y el Sr Méndez, donde el espectáculo que hacían era de los defectos de ciertas personas; como un hombre totalmente tatuado, mujeres con barba...y en especial una tremenda discriminación a un hombre sin extremidades, en el que la gente reía de él, miraban con desprecio, niños le humillaban y el propio dueño del circo comentaba "el hombre sí es que se le puede llamar así". Méndez conmovido por la situación le dice que es magnífico a Will, éste piensa que se burla de él y le escupe, tras esta escena el hombre tatuado le informa a Will que el señor con el que había hablado era el dueño del Circo de la Mariposa...

Días más tarde Will logra marcharse de aquel horrible circo y aparece en un camión del Circo de la Mariposa (el del Sr Méndez), un circo totalmente diferente y humano donde el espectáculo nace a través de las virtudes de las personas, realizando trabajos realmente laboriosos y bellos. Entre sus miembros destaca, un hombre con una gran fuerza, que en su pasado era maltratador y que ahora realiza actividades de fuerza en el circo. También una mujer que tras quedarse embarazada fue excluida de su trabajo y que ahora es acróbata. Y un hombre anciano que tocaba el acordeón por la calle y que ahora es muy feliz con lo que hace, entre otros...

Aún así Will se compara con sus compañeros y se siente inútil, piensa que él nunca podrá hacer nada igual. Pero todo cambió el día en el que sus compañeros no le ayudaron a cruzar un arroyo, y fue desplazándose por las rocas como pudo, de la emoción de contemplar que podía moverse, cayó al agua y fue entonces cuando descubrió que podía y sabía nadar, sus amigos pretendían que fuera así como se diera cuenta que con esfuerzo, valentía y valor las cosas se logran y así fue. Desde entonces en el circo de la mariposa realizaba actuaciones de saltos de 50 metros de altura hacia un tanque con agua. Además, el circo iba trasladándose hacia lugares donde personas no podían ver sus espectáculos, soltaban una mariposa y desde lejos se veía a todos los participantes del circo caminando...Con todo esto así fue como Will aprendió cuáles eran sus virtudes que antes ignoraba por completo, dejando a un lado sus defectos de los cuales ya nadie repara en él, y sobre todo aprendió a vivir feliz la vida, con lo que tiene y conforme es, luchando por sus sueños y metas.

### **-Actividad de post- visionado de la película.**

- Con posterioridad a la proyección, se comentará la película proyectada
- El debate sobre la película se establece en torno a los siguientes temas y finalidades:
  - Nivel de comprensión de la película
  - Análisis de las características de los personajes
  - Realización de actividades didácticas
- Se ayuda a reflexionar sobre los valores y actitudes educativo - preventivos de la película, tratando de movilizar la experiencia personal de los estudiantes.
- **Cierre. (Actividades complementarias)**
- Por último se ayudará a los participantes a la reflexión sobre el video, tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
- Se realiza una lluvia de ideas las cuales son anotadas en un Papelógrafo (en la que recuerdan escenas)
- Se saca una conclusión la cual deberá ser fortalecer el bienestar personal y laboral. Se finalizara realizando un compromiso personal.



## NOVENA SESIÓN

### 2.2.8. TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO

- Realizar un resumen de las sesiones logrando que los participantes organicen un socio drama y mural para la clausura.
- Lograr que los participantes reconozcan la aplicabilidad de los términos desarrollados en cada sesión y que los plasmen en actividades.

### CONTENIDO Y ACTIVIDADES.

- ❖ **Exposición participativa de las sesiones:** Proceso para conseguir la felicidad gracias al control de la propia vida interna. El estado óptimo de experiencia interna es cuando hay Orden en la Conciencia. Eso sucede cuando la atención se utiliza para obtener metas realistas y cuando hay un equilibrio entre habilidades y oportunidades para actuar. La búsqueda de un objetivo trae orden a la conciencia. El control de la conciencia determina la calidad de vida. Las experiencias suelen ocurrir cuando nos enfrentamos a tareas que tenemos alguna oportunidad de lograr.

❖ **Tipos de equipos de trabajo/ socio drama del personal:**

**SOCIODRAMA**

**Objetivo:**

- ❖ Que se aprecie el sentido de colaboración y trabajo en equipo
- ❖ Reflejar el trabajo que el personal realiza dentro del Centro, con una acertada intervención.

**Duración Aproximada:**

- ❖ 45 minutos

**Material:**

- ❖ Sillas.
- ❖ Mesas.
- ❖ Vestimenta (pantalones, canguros, pañoletas, poleras, etc.)
- ❖ Mantales
- ❖ Libros.
- ❖ Papeles de colores.
- ❖ Etc...

**Técnica:**

- ❖ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

➤ **Inicio:**

1. Se inicia explicando a los participantes que en las instituciones muchas veces se presentan distintos tipos de grupos.
2. Se les pide que cada grupo se organicé para crear historias.

➤ **Instrucción:**

**1. Motivación:** "En todo grupo humano se dan diversos tipos de actitudes que conviene estudiar para prevenir los daños que un mal grupo puede hacer en el conjunto."

**2. Sociodrama.** Se divide el grupo en cuatro subgrupos y por suerte se les entrega una hoja con las características de cuatro grupos diferentes:

**a) Grupo Cerrado:** Características de "rosca"; no dejan participar a otros.

- ✓ Son individualistas, exclusivistas, egoístas. No admiten ninguna iniciativa que no venga de ellos.
- ✓ Son autosuficientes.

**b) Grupo Cianuro:** Todo lo miran con actitud crítica destructiva. Nada les parece bueno. Tienen envidia a lo de los demás.

- ✓ No colaboran en nada porque todo les parece sin importancia.
- ✓ Lo difícil lo toman a juego.
- ✓ Tratan de disminuir lo bueno que ven en los otros.

**c) Grupo Montón:** Unidos sin ningún interés porque cada uno busca lo suyo.

- ✓ Se sienten marginados; no se ayudan entre sí.
- ✓ Nunca se pone de acuerdo en nada. Aislados e indiferentes.
- ✓ No se entusiasman por nada y no dan soluciones a nada.
- ✓ Todo les parece complicado y difícil.

**d) Grupo integrado:** Colaboración y amistad sincera

- ✓ Aceptan las iniciativas de otros
- ✓ No les interesa la competencia, sino ayudar.
- ✓ Buscan el bien del grupo en general.
- ✓ Están abiertos a los demás que quieran participar.

❖ **Trabajo en grupo / Murales:** Se realizan los murales en donde el personal plasme el trabajo que se cumplen dentro el Centro en el que desarrollan su trabajo.

❖ **Dinámica “A que saludo y de que me despido”:**

**“A QUE SALUDO Y DE QUE ME DESPIDO”**

**Objetivos.**

- ✓ Logra que los participantes a través de una lluvia de ideas se plantea en los participantes de que se despiden(sentimientos, creencias, percepciones) y a que saludo (aprendizajes)

**Duración Aproximada:**

- ✓ 25 minutos

**Material:**

- ✓ Papelógrafo
- ✓ Marcadores

**Técnica:**

- ✓ Aplicación Grupal.

**Desarrollo:**

1. En plenaria a través de una lluvia de ideas se responden dos preguntas: ¿Qué cosas nuevas encuentro? ¿Qué cosas dejo? Tomando encuentra tres aspectos:
  - Pensamientos y sentimientos.
  - Relación con su entorno (Personal, Laboral).
  - Los aprendizajes que se llevan de la capacitación.



## DECIMA SESION

### SESION PERSONAL Y GRUPALDE CIERRE

- Organizar actividades con el personal, padres de familia y jóvenes y adolescentes como cierre del Programa.

### CONTENIDO Y ACTIVIDADES.

#### ❖ Presentación del Juego de roles: SOCIODRAMA

#### Objetivo:

- ❖ Que se aprecie el sentido de colaboración y trabajo en equipo
- ❖ Reflejar el trabajo que el personal realiza dentro del Centro, con una acertada intervención.

#### Duración Aproximada:

- ❖ 45 minutos

#### Material:

- ❖ Sillas.
- ❖ Mesas.
- ❖ Vestimenta (pantalones, canguros, pañoletas, poleras, etc.)
- ❖ Manteles
- ❖ Libros.
- ❖ Papeles de colores.
- ❖ Etc...

### **Técnica:**

- ❖ Aplicación Grupal.

### **Desarrollo:**

- ✓ Que los participantes preparen un socio drama en el que representen algunas situaciones que han vivido dentro del Centro Qalauma.
- ✓ Que lleven a la práctica todo lo aprendido en las capacitaciones.
- ❖ **Exposición participativa de murales:** Se realizan murales en donde el personal plasme el trabajo que se realiza dentro el Centro, haciendo participes a las autoridades.
- ❖ **Dinámica PNI (Positivo, negativo e interesante ):** Estará presente en cada sesión, para realizar la evaluación. Permitir la retroalimentación de las vivencias, opiniones, etc., del grupo en relación a las sesiones realizadas. Se darán palabras y los participantes opinaran el por qué la frase es importante y que tan significativa son en el diario vivir.

### **PNI (POSITIVO, NEGATIVO E INTERESANTE)**

### **Objetivos.**

- ❖ Permitir al facilitador conocer cuales aspectos positivos, negativos e interesantes ha encontrado el grupo de la temática tratada, en la sesión realizada o en el grupo de sesiones en general.

### **Duración Aproximada:**

- ❖ 15 a 20 minutos

### **Material:**

- ❖ Una hoja de papel.
- ❖ Bolígrafos o lápices.

### **Técnica:**

- Aplicación Individual.

### **Desarrollo:**

1. Se le entrega una hoja de papel a cada miembro del grupo.

2. Se le orienta a cada uno, que escriba lo que ha encontrado positivo, negativo e interesante en las sesiones.
3. Una vez llenado las hojas se recogen.

❖ **Clausura:** Se realizara la clausura del programa con la rememoración del trabajo realizado y resaltar la importancia del trabajo en las organizaciones con ayuda de la psicología positiva.

## **B. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.**

### **1. Técnicas.**

Las técnicas de investigación que se emplearon en la comprensión de la organización y desarrollo del bienestar social y laboral del personal penitenciario fueron: entrevistas a profundidad, entrevista dirigida y grupos focales.

- **Entrevista a profundidad:** Es una técnica de obtención de información, mediante una conversación profesional con una o varias personas ya que esta definida como reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas; experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Asimismo este tipo de entrevistas serán muy útiles para poder identificar necesidades y medir el impacto que tienen el programa en el personal.
- **Entrevista estructurada con preguntas abiertas:** Nos sirve para recabar información de primera mano sobre el trabajo realizado dentro del Centro por lo que permitirá que las necesidades y percepciones de los educadores sean útiles a la elaboración del diagnóstico y posteriormente dará un aporte al programa.
- **Grupos focales:** Esta técnica consiste en una conversación guiada sobre las percepciones y necesidades que estos tienen dentro del centro. Asimismo como

ellos observan el trabajo de los profesionales y además como ellos perciben el tema de sus padres de familia.

Las actividades del programa están estrechamente relacionadas a una pedagogía de aprendizaje activo, por medio de métodos de enseñanza participativa, tales como:

- **Entrevistas:** Mediante una guía de preguntas se podrá saber la percepción de los participantes en las dinámicas, el proceso del taller y los resultados de cada sesión.
- **Talleres:** Mediante los cuales se podrá desarrollar las habilidades propuestas de forma dinámica, integral y se concede un espacio para que los asistentes puedan forjar sus relaciones interpersonales. Los talleres comprometen a cada persona la ponen en un escenario de la práctica y permiten la interacción entre unas y otras facilitando el proceso educativo, ayuda en el proceso de desarrollo y fortalecimiento de habilidades y competencias (Mantilla L. y Chachin I., 2009, p.146).
- **Trabajo con grupos de discusión:** Técnicas que estimulen el análisis sobre el tema que se estuviese abordado. Se debe solicitar a cada subgrupo que elija un coordinador, quien controlara el uso del tiempo y otro miembro tomara notas que posteriormente serán reportadas en plenaria. Hay tres formas de organizar los grupos: Grupos con tema único, grupos con diferentes temas, grupos con tema único pero análisis de dimensiones diferentes (Caliva, 2009,p.46).
- **Socio drama:** Los usuarios pone en práctica la habilidad en situación de aprendizaje. Esto permite realizar varios ensayos, en situaciones diferentes y bajo la supervisión del entrenador. El objetivo de estos ensayos de conducta es aprender a modificar modos de respuesta no adaptativos, reemplazándolos por nuevas respuestas.
- **Juego prosocial:** El programa está compuesto de características estructurales: participación, comunicación, cooperación, creación y diversión.

- **Lluvia de ideas:** Es fundamental para la identificación y selección de las preguntas que serán tratadas en la generación de posibles soluciones. Es muy útil cuando se desea la participación de todo el grupo, está compuesto por las siguientes fases: describir hechos, producir ideas, describir soluciones (Caliva, 2009, p. 95).
- **El debate:** Método conocido pero que en este caso tienen una variante, de la investigación previa al debate. Un tema o problema en particular se presenta al grupo y se solicita a los participantes que asuman una posición en relación con su posible solución. Se pueden organizar debates con todo el grupo o en pequeños subgrupos.
- **Videos:** Para acciones preventivas, los videos resultan una excelente herramienta para consolidar factores de protección, al presentar características idóneas, tiene capacidad para generar un fuerte impacto emocional en las personas, se asocia de forma fácil a momentos de diversión y espacios de ocio, transmite modelos de valores y comportamientos con los que se identifican de forma espontánea, gozar de muy amplia aceptación social. Para trabajar con esta técnica es fundamental tomar en cuenta tres puntos: visionado del video, post visionado y actividades complementarias. Esta actividad nos permitirá realizar un debate, relacionando el video con las experiencias.

## 2. **Instrumentos.**

### ➤ **Entrevistas a profundidad.**

La guía de preguntas consta de cinco preguntas las cuales están encaminadas a buscar en entrevistados la percepción que tienen ellos dentro de sus labores habituales, reconociendo logros y necesidades permitiendo una conversación sostenida entre la investigadora y el informante (personal de régimen penitenciario y personal policial), esto como punto de partida de la implementación del Programa.

➤ **Grupos focales:**

Esta guía cuenta con seis Preguntas las cuales nos permitirán una conversación sostenida, por lo que nos ayudara a saber su percepción del trabajo que realizan. Asimismo servirá como un punto de partida para posteriormente aplicar el Programa.

➤ **Cuestionario de conocimiento:**

Este instrumento tiene el propósito de evaluar las nociones iniciales que la población tiene respecto al bienestar personal y laboral, es así que se presentan 5 preguntas abiertas, para determinar el grado de conocimiento, asimismo se realizar una pregunta donde se consulte sobre las expectativas que tienen los participantes del programa.

**C. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS:**

**1. Recursos Humanos.**

El programa requiere los servicios de profesionales del área de psicología y el apoyo de practicantes de la carrera de psicología o ramas afines, para el desarrollo de las actividades, para poder realizar un trabajo eficiente.

**1.1. Proceso de dotación de personal:** Se realizara la convocatoria de personas especializadas en el área de psicología, en la entrevista se dará la información precisa sobre los objetivos del proyecto, actividades etc. Posteriormente se evaluará al personal entrevistado para encontrar al idóneo.

**1.2. Convocatoria para pasantías:** Se comunicara a estudiantes de la carrera de psicología para realizar pasantías dentro la institución, trabajando con el personal penitenciario, realizando sus horas prácticas.

**1.3. Capacitación al equipo de trabajo:** Se realizaran jornadas de capacitación en las actividades que se van a realizar. Asimismo se buscara desarrollar en cada uno de los pasantes las habilidades que deben poseer para ser facilitadores

(habilidades de comunicación, trabajo en equipo, contenido del programa), logrando que en los talleres ellos generen procesos de aprendizaje y experiencia, posteriormente se aplicara las mismas actividades para que puedan tener dominio de las dinámicas que se van a llevar a cabo, familiarizándose con las actividades.

Un facilitador es un profesional que se encarga de mediar el proceso de aprendizaje de un tema específico. El contenido de la capacitación es el siguiente:

**-Habilidades Comunicativas.-** La manera de comunicarse de su personal (sea verbal o no verbal), es fundamental en el trabajo de intervención, expresarse respetuosamente hacia los participantes.

**-Trabajo en equipo.-** Es importante reforzar el trabajo en equipo entre los miembros del personal que trabaja con la población.

**-Contenido de la intervención.-** El personal debe estar familiarizado con la temática, con las actividades que se realizaran en el proyecto.

**-Capacitación permanente.-** Se realizaran sesiones de capacitaciones adicionales durante la ejecución del programa, donde se trataran las dificultades que surjan en la ejecución del programa.



**D. RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS.**

**CUADRO 6: DETALLE DE RECURSOS MATERIALES**

<b>DETALLE DE REQUERIMIENTO</b>				
<b>A.I</b>	<b>COMPRA Y TRANSPORTE DE EQUIPOS Y MATERIALES</b>	<b>UNIDADES</b>	<b>COSTO UNID.Bs.</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
1	Cámara fotográfica	1	700	700
2	Computadoras	2	14.000	14.000
3	Impresoras	1	1.500	1.500
4	Data Show	1	5.000	5.000
<b>A.II</b>	<b>COSTES DE CAPACITACION Y FORMACION</b>	<b>UNIDADES</b>	<b>COSTO UNID. Bs.</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
1	Papelografos	100	1.50	150
2	Fichas cartulinas de colores	200	8	1600
3	Folders	100	1	100
4	Bolígrafos	100	0.50	50
5	Cuadernillos	80	1.50	120
6	Refrigerios	500	8	4000
7	Bombillas	200	3	600
8	Bolsas de caramelos	30	6	180
9	Bolsas de Chocolates	30	10	300
10	Tijeras	20	5	100
11	Pegamento Uhu	30	5	150
12	Hojas papel bond tam. Carta cajas	500	30	6000
13	Hojas membretadas 10,000 hojas	50	1	50
14	Cuadernos de 100 hojas	80	3	240
15	Marcadores permanentes	50	7	400
16	Marcadores de agua	50	5	250

17	Goma Eva	30	8	240
18	Lápices	80	1	80
19	Papel madera pliegos	60	1.50	90
20	Masquín gruesos	40	8	400
21	Cartulinas de colores pliegos	40	3	600
22	Sobres manila tamaño Carta	50	3	150
23	Etiquetas para identificación participantes	100	0,50	50
24	Reglas de 30 cms.	20	3	60
25	Borradores	50	1	50
26	Tajadores	50	0.50	25
27	Archivadores de palanca lomo ancho	20	15	300
28	Papel crepé	20	2	40
29	Diurex.	30	5	150
30	Discos DVD's.	100	1	100
31	Espejos	5	5	25
32	Ovillo de lana	4	7	28
33	Discos VCD's.	50	1	50
<b>A</b>	<b>COSTES DE</b>	<b>UNIDADES</b>	<b>COSTO</b>	<b>COSTO</b>
<b>III.</b>	<b>FUNCIONAMIENTO</b>		<b>UNID.Bs.</b>	<b>TOTAL</b>
1	Fotocopias	100	0.10	100
2	Tintas impresoras NEGRA	2	100	200
3	Tintas impresoras COLORES	2	150	300
4	Cuadernos de 200 hojas	10	3	30
5	Lápices	50	1	50
6	Bolígrafos	50	1.50	75
<b>TOTAL COSTOS DIRECTOS</b>			<b>38.683</b>	<b>38.683</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA (2013)

1. **Condiciones de realización del Proyecto:** Según Tintaya P, (2008, p 375), son importantes las condiciones y disposiciones existentes en la comunidad, la institución o el sujeto para poder participar en la implementación de la propuesta.

1.1. **Condiciones didácticas.**

El programa debe ser desarrollado como un eje fundamental en las instituciones penitenciarias para trabajar con el personal que trabaja día a día en un ambiente cerrado con personas privadas de libertad.

El programa se basa en la teoría de aprendizaje social ya que más que brindar información se debe realizar ejercicios prácticos, con una metodología activa – participativa, por lo que se realizar dinámicas y difundirán cortos de videos que son muy importantes para el trabajo con el personal penitenciario.

El diseño del programa de actividades debe tomar muy en cuenta ciertos aspectos, según Mantilla L. y Chachin I, (2009, p 180) son los siguientes:

- ***Pertinencia:*** Para construir los contenidos de acuerdo con el grupo y las necesidades que requieren.
- Secuencia:*** Significa presentar los contenidos promoviendo interacción, observación, modelado, oportunidades de práctica y reforzamiento.
- Congruencia:*** Para que la metodología seleccionada este de acuerdo con los objetivos del programa y las necesidades e interés del grupo.
- ***Continuidad:*** Se alcanza en la medida en que cada determinado tiempo trata el tema, lo analiza, lo experimenta y los refuerza.

1.2. **Condiciones Psicológicas:**

El servicio del consultorio psicológico dentro de los centros penitenciarios es fundamental en el área de recursos humanos, proporcionando un ambiente de comunicación, y seguridad psicológica en pro de su bienestar personal y laboral de los funcionarios dentro las cárceles.

Esta intervención muy necesaria ya que hoy en día no se da la importancia necesaria al área de psicología en el Centro Qalauma, por lo que es primordial brindar este servicio con la implementación de programas que respondan a las necesidades del personal.

Asimismo el personal penitenciario requiere una atención constante en el área de psicología por las distintas problemáticas que presentan día tras día en el desarrollo de sus actividades.

### **1.3. Condiciones Sociales:**

Para lograr los objetivos marcados en el proyecto, las autoridades de las tres instituciones que son parte del Centro Qalauma (régimen penitenciario, policía boliviana nacional y Progetomondo-mlal) deben comprometerse con las acciones del programa, es decir coordinar las actividades con las autoridades de las tres instituciones.

De este modo informar al personal sobre las actividades que se van a llevar a cabo con el área de psicología para así planificar las sesiones en horarios que no afecten el trabajo que realizan dentro del Centro de Reinserción Qalauma.

### **1.4. Condiciones Materiales:**

La propuesta pretende implementar el área de psicología, para ello las autoridades deben proporcionar un ambiente físico adecuado para realizar las intervenciones personales o grupales del personal penitenciario.

En relación al equipo audiovisual la institución debe dotar de un televisor, data show, computadora y parlantes para poder llevar a cabo las actividades que se planifica realizar con el personal.

Del mismo modo la institución dotara de recursos materiales a la persona que implementara el proyecto, lo cual incluye:

- ❖ Material de escritorio para la elaboración de los recursos requeridos en cada actividad.
- ❖ Material de evaluación.(cuestionarios, entrevistas)
- ❖ Presentación de power point del programa: “Desarrollo del bienestar personal y laboral en personal penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma”.

#### **1.5. Participación de régimen penitenciario :**

Es necesario directamente con las autoridades máximas de régimen penitenciario para poder contar con las autorizaciones necesarias para que el personal penitenciario pueda asistir a las sesiones y tengan el tiempo necesario para la ejecución del programa.

Las autoridades ayudaran a programar las sesiones de trabajo en 10 sesiones, el apoyo y aporte en cada encuentro es importante para que los participantes sin preocupación puedan asistir y trabajar.

#### **1.6. Participación de la Policía Nacional Boliviana:**

Es preciso trabajar con los mandos máximas de la Policía Boliviana Nacional para que los efectivos policiales que trabajan dentro el Centro Qalauma puedan contar con el tiempo preciso para la ejecución del programa.

Esta participación de las autoridades colaborara en la programación de las sesiones, que es fundamental para que los participantes puedan participar en las actividades y trabajar en las mismas.

#### **1.7. Participación de la Cooperación Progetomondo-mlal**

Es importante contar con director ejecutivo de la Cooperación Italiana Progetomondo-Movimiento Laicos para América Latina, para que los educadores que trabajan dentro del Centro Qalauma puedan obtener el tiempo necesario para la ejecución del programa.



La coordinación con estas autoridades facilitaran el trabajo de programar las actividades, esto es fundamental para que los educadores asistan a las sesiones y participen del programa.

### **1.8. Participación del personal penitenciario**

Es importante que el personal penitenciario compuesto de: el equipo multidisciplinario de régimen penitenciario, el equipo de seguridad de la policía nacional Boliviana y el equipo de educadores, valoren el beneficio del desarrollo del bienestar personal y laboral, ya que es fundamental para minimizar los efectos del síndrome de burnout, por el trabajo que cada uno realiza dentro del centro Qalauma , es por tal razón que las actividades de cada sesión cumpliendo los objetivos busca alcanzar resultados positivos. Los acuerdos entre los tres equipos deben ser de respeto, confianza y motivación.

La población consta de:

- ➔ **Equipo de Tutores:** El Centro Qalauma cuenta con 20 tutores los cuales están a cargo de los internos. Asimismo encontramos al coordinador de los tutores y al director civil que son parte de MlalProgettomondo.
- ➔ **Equipo Multidisciplinario:** El personal del equipo multidisciplinario que son parte del personal de Régimen penitenciario suman 16 personas las cuales asisten al centro una o dos veces a la semana.
- ➔ **Equipo de Seguridad:** Los policías del equipo de seguridad están distribuidos en 2 turnos y en cada área encontramos a 4 policías, sumando 16 efectivos al interior encargados de vigilar las áreas y acompañar a los tutores y 4 efectivos encargados de la puerta principal y de la vigilancia perimetral haciendo un total de 20 policías por turno sumando un total de 40 efectivos policiales, que son parte de la Policía Nacional Boliviana.

## **E. EVALUACIÓN**

Las técnicas que se utilizarán para evaluar el programa serán: entrevistas a profundidad, técnica de composición, grupos focales y el cuestionario de conocimientos.

### ➤ **Entrevista a profundidad:**

Se empleará la entrevista a profundidad, ya que se preparará una serie de preguntas de respuesta abierta, relacionadas al bienestar personal y laboral, como ser: emociones positivas, implicación, compromiso, relaciones interpersonales, sentido de logro, significado y sentido de propósito, relaciones laborales positivas basadas en el trabajo en equipo y logro, en personal del Centro de Reinserción Social Qalauma.

Esta técnica nos ayudará a la obtención de información, mediante una conversación en la que nos dará información con sus propias palabras la importancia de los temas que se han desarrollado en las sesiones. Asimismo este tipo de entrevistas serán muy útiles para poder identificar el impacto que tienen el programa en el personal del programa en el personal penitenciario.

### ➤ **Grupos focales:**

Esta guía nos permitirá una conversación sostenida entre el personal penitenciario, por lo que nos ayudará a saber su percepción sobre el impacto del proyecto.

### ➤ **Técnica de composición**

Técnica que ayudará en la recopilación de información en relación al desarrollo y organización del bienestar personal y laboral en el personal penitenciario. Asimismo nos ayudará como una evaluación en cada sesión para identificar el cumplimiento de los objetivos.

➤ **Cuestionario de conocimiento**

Este instrumento tiene el propósito de evaluar las nociones iniciales que la población tiene respecto al bienestar personal y laboral, es así que se presentan 5 preguntas abiertas, para determinar el grado de conocimiento, asimismo se realiza una pregunta donde se consulte sobre las expectativas que tienen los participantes del programa.

## MODULO I - SENTIDO DE VIDA

**CUADRO 7: ESTRUCTURA DEL PROGRAMA “BIENESTAR PERSONAL Y LABORAL EN EL EQUIPO TÉCNICO PENITENCIARIO DEL CENTRO QALAUMA”**

SESIÓN	TEMA	OBJETIVOS	DINAMICA	OBJETIVOS DE LA DINAMICA	DURACIÓN APROXIMADA	MATERIAL	TÉCNICA	RESULTADOS ESPERADOS
<b>PRIMERA SESIÓN</b>	<b>SENTIDO DE VIDA.</b>	<p>Determinar la presencia de emociones positivas en momentos de felicidad en el personal penitenciario del Centro de Reinserción Social Qalauma.</p> <p>-Identificar como se vivencian las emociones positivas a través de los recuerdos tanto en el ámbito personal como laboral en personal penitenciario.</p> <p>-Lograr una introspección que permite a los participantes darse cuenta de cuáles son las emociones que experimentan en</p>	<p><b>“LA TELARAÑA”</b> (Dinámica de presentación)</p>	<p>-Permitir a los participantes a romper el hielo que normalmente se presenta.</p> <p>-Permitir la integración del grupo como inicio de las distintas actividades.</p> <p>-Lograr que el grupo se integre creando un clima de confianza y de distensión.</p> <p>-Identificar el conocimiento que tienen sobre que es el bienestar personal y laboral.</p> <p>-Comprender la importancia del trabajo en equipo dentro del Centro de Reinserción Social Qalauma.</p>	15 a 20 minutos	Un ovillo de lana o cordel.	Aplicación Grupal.	<p>-Que los participantes rompan el hielo que normalmente se presenta.</p> <p>-Que el grupo se integre para realizar las distintas actividades.</p> <p>-Lograr que el grupo se integre creando un clima de confianza y de distensión.</p> <p>-Identificar el conocimiento que tienen sobre que es el bienestar personal y laboral.</p> <p>-Comprender la importancia del trabajo en equipo dentro del Centro de Reinserción Social Qalauma.</p>
			<p><b>“EL ESPEJO”</b> (Autoconocimiento)</p>	<p>Lograr que los participantes se den cuenta de la emociones que experimentan cuando se sienten felices y la percepción que los demás tienen de el con su forma de ser.</p> <p>Lograr que los participantes de auto valoren, mirarse a si mismos, reconocer sus limitaciones y fortaleza.</p>	30 a 40 min.	Espejos de 6 x6 centímetros para cada participante. Hojas de cualidades y limitaciones. Lapiceros	Aplicación individual y grupal	<p>Que los participantes se den cuenta de la emociones que experimentan cuando se sienten felices y la percepción que los demás .</p> <p>Que los participantes de auto valoren, mirarse a si mismos, reconocer sus limitaciones y fortaleza.</p>

		momentos en los que se sienten felicidad, para modificar o fortalecer sus emociones	<u>Video "Atrévete a creer en ti":</u> <u>(Autoconocimiento / Positvismo)</u>	Realizar una reflexión referida a la capacidad que se tiene de hacer cosas nuevas, atreverse a hacer cosas nuevas confiando en sus capacidades y habilidades que poseen y saber que la unión hace la fuerza.	15 minutos	Reproductor de DVD DVD Televisor		Lograr que los participantes tengan actitudes positivas; tratando de relacionarlos con la propia experiencia personal y laboral de cada uno.
--	--	---	--	--	------------	--	--	--

## MODULO II - MODELO PERMA (Teoría del bienestar y crecimiento personal)

SESIÓN	TEMA	OBJETIVOS	DINAMICA	OBJETIVOS DE LA DINAMICA	DURACIÓN APROXIMADA	MATERIAL	TÉCNICA	RESULTADOS ESPERADOS
<u>SEGUNDA SESION</u>	<u>EMOCIONES POSITIVAS.</u>	Auto-identificar las emociones positivas que predominan como contribución para la generación de compromiso, liderazgo poner en duda las atribuciones pesimistas sustituyéndolas por atribuciones optimistas. Lograr que los participantes reconozcan en su vida los estados afectivos placenteros y beneficiosos (la alegría, el amor, el disfrute, el gozo, interés, etc). Lograr que los participantes reconozcan las emociones que predominan en la vida	<u>"CONSTRUCCION DE TORRES"</u>  <u>(Estados afectivos / emociones positivas)</u>	Lograr que los participantes experimenten estados afectivos (como la alegría el disfrute, el gozo, interés, etc.) Obtener que las personas afronten las situaciones con mayor optimismo, aumenta su pro actividad social. Desarrollar en los participantes liderazgo basado en la confianza, respeto, reconocimiento, iniciativas que generan un buen ambiente de trabajo. Hacer que los participantes experimenten el trabajo en equipo, pensamiento estratégico, comunicación efectiva, iniciativa para la resolución de problemas	15 a 20 minutos	Hojas de periódico y/o hojas bond recicladas. Cartulina Tijera Cinta adhesiva o masquin	Aplicación Grupal.	Que los participantes experimenten estados afectivos (como la alegría el disfrute, el gozo, interés, etc.) Que las personas afronten las situaciones con mayor optimismo, aumenta su pro actividad social. Desarrollar en los participantes liderazgo basado en la confianza, respeto, reconocimiento, iniciativas que generan un buen ambiente de trabajo. Que los participantes experimenten el trabajo en equipo, pensamiento estratégico, comunicación efectiva, iniciativa en la resolución de problemas

		personal.	<b><u>EL SECRETO"</u></b> <b><u>(Positivismo)</u></b>	Realizar una breve reflexión referida a la capacidad que se tiene el ser humano para logara sus metas confiando en sus capacidades y habilidades.	45 Minutos.	Reproductor de DVD DVD Televisor		Que los participantes empiecen a pensar en forma positiva creando en ellos pensamientos positivos.
<b><u>TERCERA SESIÓN</u></b>	<b><u>IMPLICACIÓN Y COMPROMISO</u></b>	Desarrollar un sólido sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo.  Desarrollar un sólido sentido de pertenencia hacia la empresa, y de allí, una poderosa afiliación a su grupo de trabajo.  Dar ejemplo que los líderes influyentes aportan a diario con su visión estratégica, su mentalidad abierta a la innovación, y su estilo de comunicación interpersonal, factor clave para profesionales talentosos y motivados en equipos de alto desempeño.	<b><u>"LA ISLA"</u></b> <b><u>(Implicación y compromiso en grupo)</u></b>	Lograr que los participantes reconozcan la importancia de un trabajo en conjunto, ya que la dinámica al posicionarlos en grupos los obliga a organizarse en función a habilidades destrezas entre otras.  Valorar la importancia de la comunicación para lograr la unidad de criterios en el grupo.	35 minutos	Hojas sabana tamaño resma. Marcadores.	Aplicación Grupal.	Que los participantes vean lo importante que resulta trabajar en equipo cuando se tienen objetivos comunes.
			<b><u>"LLEGANDO A SER SOLO UNO"</u></b> <b><u>(Trabajo en Grupo)</u></b>	Reconocer que uno puede interactuar con los demás, trabajar hacia un fin común.	20 minutos	Hojas bond (Tam. 30 x 30) Tarjetas	Aplicación Grupal	Que los participantes sientan que son una parte importante dentro de la institución resaltando sus talentos.
			<b><u>Video "TRABAJO EN EQUIPO ASUMA RESPONSABILIDADES"</u></b> <b><u>(Trabajo en equipo/ talentos y capacidades)</u></b>	Realizar una breve reflexión referida a los talentos y capacidad que se tiene en las situaciones en las que se encuentra a diario.	1 hora 45 min	Reproductor de DVD DVD Televisor		Que los participantes reconozcan sus talentos y sepan que el trabajo en equipo es muy importante para cumplir objetivos.  Que reconozcan la importancia de trabajar coordinadamente.
<b><u>CUARTA SESIÓN</u></b>	<b><u>RELACIONES INTERPERSONALES</u></b>	Desarrolla una cultura abierta a la innovación; que respeta y favorece la diversidad; promueve la comunicación multidireccional.	<b><u>"SIN PALABRAS"</u></b> <b><u>(Relaciones interpersonales/Comunicación)</u></b>	Lograr que los participantes realicen un trabajo conjunto con la construcción de una casa utilizando solo bombillas sin utilizar el lenguaje verbal.	15 a 20 minutos	Bombillas. Masquín	Aplicación Grupal	Que los participantes se den formas para comunicarse sin recurrir a la comunicación oral.
			<b><u>Dinámica</u></b>	Propiciar la búsqueda de empatía a	30 minutos	Hojas blancas	Aplicación	Propiciar la empatía en los

		Promover relaciones interpersonales en las organizaciones, manifestando que esta da paso a la innovación se respeta la diversidad; promueve la comunicación; e incentiva la iniciativa de crear, mejorar y diseminar conocimientos y experiencias a todos los niveles, tanto a lo interno como a lo externo de la organización.	<b><u>"DIBUJO A MI EQUIPO"</u></b> <b><u>(Conflictos en equipos / empatía)</u></b>	través de los dibujos. Permitir tratar de comprender a los demás en forma no verbal. Permitir interiorizar los sentimientos de los demás.		Lápices Marcadores. Hojas sabana tam. resma.	Individual y Grupal.	participantes interiorizando en sus sentimientos mediante un gráfico de su grupo, representando, las necesidades, sentimientos para con sus compañeros.
			<b><u>TRABAJO EN EQUIPO</u></b> <b><u>/ TIPOS DE GRUPOS</u></b> <b><u>(Trabajo en equipo)</u></b>	Se realiza la proyección del video y, se realiza una breve reflexión referida a los talentos y capacidad que tiene cada persona. Realizar una breve reflexión referida a los talentos y capacidad.	1 hora 45 min	Reproductor de DVD DVD Televisor		Que los participantes reconozcan sus talentos y capacidad que se tiene en las situaciones en las que se encuentra a diario
<b><u>QUINTA SESIÓN</u></b>	<b><u>SIGNIFICADO Y SENTIDO DE PROPOSITO.</u></b>	Crear significado y sentido de propósito en los participantes logrando que las acciones y sentimientos estén en armonía con la motivación intrínseca. Lograr que el personal este consciente de sus fortalezas y talentos siente que la visión que sus líderes Reconocer la importante y significativa que la suma de los esfuerzos individuales requeridos para alcanzar las metas y los objetivos propuestos. Exponer la importancia de la	<b><u>JUEGO DE LA "YENGHA"</u></b> <b><u>(Sentido de propósito)</u></b>	Lograr que los participantes con obstáculos por turnos jueguen con la Yengha, en la explicación se les mencionara que los riesgos son como el trabajo que ellos realizan dentro del Centro y que el esfuerzo que hacen es importante ya que se cumple metas y objetivos en pro de seres humanos.	15 a 20 minutos	3 juegos de yengha ( 54 bloques de madera)	Aplicación Grupal	Que los participantes vean lo importante que es cumplir metas y objetivos en pro de seres humanos.
			<b><u>"MADUREZ PERSONAL/ SOCIO DRAMA"</u></b> <b><u>(Madurez personal)</u></b>	Se pretende exponer a través de la dramatización, que para alcanzar la efectividad personal es necesario reconocer la existencia de estadios de etapas de madurez personal, que no necesariamente va con la edad cronológica y que influyen en las relaciones con los demás. Se realiza la explicación que cuando uno llega a	15 a 20 minutos	Papelografos Marcadores	Aplicación Grupal.	Se pretende exponer a través de la dramatización, que para alcanzar la efectividad personal es necesario reconocer la existencia de estadios de etapas de madurez personal, que no necesariamente va con la edad cronológica y que influyen en las relaciones con los demás. Se realiza la explicación que cuando uno llega a

		motivación intrínseca que da, mayores posibilidades de desarrollar la competencia de resiliencia, para así afrontar con mayor decisión para actuar y coraje para cambiar, los escenarios operacionales y de negocios, más inciertos y difíciles.		entender comprender gana mucho a la hora de personas con las que se trabaja.				entender comprender gana mucho a la hora de personas con las que se trabaja.
			<b><u>Video / Técnica</u></b> <b><u>Gung Ho:</u></b> <b><u>TÉCNICA GUNG</u></b> <b><u>HO</u></b> <b><u>(Motivación</u></b> <b><u>Laboral/ Trabajo</u></b> <b><u>Conjunto)</u></b>	Realizar una breve reflexión referida a la técnica Gung Ho (Trabajar Juntos) Lograr que los participantes sepan que el trabajo que desempeñan es importante ya que tienen una meta determinada. Explicar la importancia de las reglas dentro el grupo de trabajo que sea un espacio de seguridad y confianza. Comprender la importancia de la motivación extrínseca, felicitaciones por las acciones y el progreso del grupo. Las preguntas de reflexión están en función a como se sintieron al desarrollar la dinámica, que pensaron al respecto y para que creen que les sirvió y les sirve.	1 hora y 45 minutos.	Reproductor de DVD DVD Televisor		Que los participantes sepan que el trabajo que desempeñan es importante ya que tienen una meta determinada. Que vean la importancia de las reglas dentro el grupo de trabajo que sea un espacio de seguridad y confianza.
<b><u>SEXTA</u></b> <b><u>SESIÓN</u></b>	<b><u>SENTIDO DE LOGRO</u></b>	Reforzar, el apoyo, crecimiento y desarrollo profesional continuo, logrando en los participantes determinación, persistencia y pasión por sus objetivos Exponer la importancia de sentir satisfacción por un trabajo bien hecho; que es conforme o excede	<b><u>"TABLA DE</u></b> <b><u>RETOS"</u></b> <b><u>(Sentido de logro)</u></b>	Lograr que los participantes en la reelección de retos busquen un objetivo común, buscando la ayuda entre todos, al final se hace una relación con el trabajo que realizan ya que con la ayuda entre todos cumplen un objetivo en pro de los jóvenes y adolescentes buscando el bienestar personal y laboral.	15 a 20 minutos	Hojas bond tamaño carta. Fotocopia de la tabla de retos. Lápices Tijeras Maskin	Aplicación Grupal	Que los participantes en la reelección de retos busquen un objetivo común, buscando la ayuda entre todos.
			<b><u>"TONY</u></b>	Realizar una breve reflexión sobre la	15 a 20 minutos	Reproductor		Que los participantes resalten las

		<p>las expectativas tanto del empleado como la de sus líderes; que obedece a lo que este profesional le gusta hacer con gran implicación y compromiso.</p> <p>Lograr la identificación a la visión, misión, cultura y objetivos de la organización del personal penitenciario</p>	<p><b><u>MELÉNDEZ”</u></b>  <b><u>Y ACTITUD</u></b>  <b><u>MENTAL POSITIVA</u></b>  <b><u>(Actitud positiva)</u></b></p>	<p>actitud positiva resaltando las capacidades que tienen útiles para desenvolverse en sus actividades diarias para lograr sus objetivos.</p>		<p>de DVD  DVD  Televisor</p>		<p>capacidades que tienen útiles para desenvolverse en sus actividades diarias para lograr sus objetivos.</p>
			<p><b><u>“TRABAJO EN</u></b>  <b><u>EQUIPO”</u></b>  <b><u>(Trabajo en</u></b>  <b><u>equipo/</u></b>  <b><u>interacción)</u></b></p>	<p>Identificar a través de simulaciones las distintas formas de interactuar de las personas de un equipo.</p> <p>Reconocer que cada una de las personas pone diferentes habilidades necesarias para lograr un objetivo común.</p> <p>Exponer la importancia de sentir satisfacción por un trabajo bien hecho con gran implicación y compromiso.</p> <p>Lograr la identificación del personal penitenciario con la Institución.</p>	<p>30 a 40 minutos</p>	<p>Tijeras.  Hojas de colores.  Pliegos de papel sabana.  Regla.  Lápices.  Bolígrafos.  Colores.  Marcadores.  Cartulinas.  Sellos.</p>	<p>Aplicación  Grupal.</p>	<p>Que los participantes a través de simulaciones identifiquen las distintas formas de interactuar de las personas de un equipo.</p> <p>Que el personal identifique las diferentes habilidades necesarias para lograr un objetivo común.</p> <p>Que se den cuenta la importancia de sentir satisfacción por un trabajo bien hecho con gran implicación y compromiso.</p>

**MODULO III**  
**MODELO DE LAS 3 VIAS - SATISFACCIÓN CON LA VIDA**

SESIÓN	TEMA	OBJETIVOS	DINAMICA	OBJETIVOS DE LA DINAMICA	DURACIÓN APROXIMADA	MATERIAL	TÉCNICA	RESULTADOS ESPERADOS
<b>SEPTIMA SESIÓN</b>	<b>SATISFACCIÓN CON LA VIDA</b>	Aumentar la satisfacción con la vida del personal que trabaja dentro del Centro de Reinserción Social Qalauma. Enfocar a la felicidad como un estado mental que se manifiestan según al entorno en el que se encuentran, diferenciando la <b>Vida Agradable</b> (emociones positivas en el pasado, presente y futuro), <b>Buena Vida</b> (rasgos y fortalezas individuales) y <b>Vida Con Sentido</b> ( sentirse parte de las instituciones positivas )	<b>"RESCATANDO EL TESORO" (Emociones positivas/rasgos individuales)</b>	Lograr que los participantes experimenten emociones positivas fortaleciendo rasgos individuales relacionándolo con el trabajo que ellos realizan dentro del Centro Qalauma.	30 a 40 minutos	Tijeras. Pitas. Palos Tiras de telas Etc...	Aplicación Grupal.	Que los participantes experimenten emociones positivas fortaleciendo rasgos individuales relacionándolo con el trabajo que ellos realizan dentro del Centro Qalauma.
			<b>"LA VACA" (Actitud Positiva)</b>	Realizar una breve reflexión referida sobre los talentos y capacidad que tienen cada uno.  Resaltar sus actitudes positivas que poseen las personas para lograr una vida feliz.  Relacionar con las actividades que se desarrollan dentro del ámbito personal y laboral.	1 hora 45 min	Reproductor de DVD DVD Televisor	Reconocer los talentos y capacidad que tienen cada uno, resaltar sus actitudes positivas que poseen las personas para lograr una vida feliz.	
<b>OCTAVA SESIÓN</b>	<b>MOTIVACION POSITIVA, ENGAGEMENT Y FLOW.</b>	Crear un estado afectivo positivo de plenitud con buen desempeño y el compromiso con la institución.  Crear una experiencia optima dentro la institución donde existe capacitación para realizar actividades que	<b>"MISION PERSONAL" (Motivación Positiva)</b>	Elaborar un borrador de misión personal que otorgue sentido y oriente las decisiones de las personas ante situaciones conflictivas.  Que los participantes aprecien el sentido de colaboración y trabajo en equipo, mostrándoles los distintos tipos de actitudes que se dan en las	30 minutos	Hoja de trabajo Lápices	Aplicación personal y Grupal.	Que los participantes construyan una misión personal que otorgue sentido y oriente las decisiones de las personas ante situaciones conflictivas.  Que aprecien el sentido de colaboración y trabajo en equipo.

		<p>representen un desafío.</p> <p>Explicar la importancia de la energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades.</p> <p>Reforzar en los participantes. Competencias Emocionales, Competencias Cognitivas y Competencias Motivacionales.</p>	<p>personas para con sus metas.</p> <p><b>"ENTORNO Y EFECTIVIDAD PERSONAL"</b></p> <p><b>(Efectividad personal)</b></p> <p><b>Video "el circo de las mariposas": "EL CIRCO DE LAS MARIPOSAS"</b></p> <p><b>(Superación personal y actitud Positiva)</b></p>	<p>Identificar las influencias del entorno sobre la efectividad personal, ya que el personal identificará situaciones que influyen en su desempeño buscando los puntos en común.</p> <p>Reconocer las capacidades y habilidades que poseen cada uno para vencer problemas que se presentan en la vida personal y laboral.</p> <p>Lograr que reconozcan sus propios valores, para alcanzar la superación personal y llegar a la plenitud de la felicidad durante nuestras vidas, sin ser humillados por nadie, y luchar ante todo por nuestros principios y aquello que queremos conseguir sin rendirnos.</p>	<p>15 a 20 minutos</p> <p>1 hora 45 min</p>	<p>Hojas de trabajo.</p> <p>Cuestionario.</p> <p>Papelografos.</p> <p>Marcadores.</p> <p>Lápices</p> <p>Reproductor de DVD</p> <p>DVD</p> <p>Televisor</p>	<p>Aplicación Grupal</p> <p>Aplicación grupal</p>	<p>Que los participantes identifiquen las influencias del entorno sobre la efectividad personal.</p> <p>Que los participantes reconozcan sus capacidades y habilidades que poseen para vencer problemas que se presentan en la vida personal y laboral.</p> <p>Que reconozcan sus propios valores, para alcanzar la superación personal y llegar a la plenitud de la felicidad.</p>
<b><u>NOVENA SESIÓN</u></b>	<b><u>TIPOS DE EQUIPOS EN EL TRABAJO</u></b>	<p>Realizar un resumen de las sesiones logrando que los participantes organicen un socio drama y mural para la clausura.</p> <p>Lograr que los participantes reconozcan la aplicabilidad de los términos desarrollados en cada sesión y que los plasmen en actividades.</p>	<b><u>Tipos de equipos de trabajo/ socio drama del personal</u></b>	<p>Que se aprecie el sentido de colaboración y trabajo en equipo</p> <p>Reflejar el trabajo que el personal realiza dentro del Centro, con una acertada intervención.</p>	45 minutos	<p>Sillas.</p> <p>Mesas.</p> <p>Vestimenta (pantalones, canguros, pañoletas, poleras, etc.)</p> <p>Manteles</p> <p>Libros.</p> <p>Papeles de colores.Etc...</p>	Aplicación grupal	Reflejar el trabajo que el personal realiza dentro del Centro, con una acertada intervención.

			<b><u>A que saludo y de que me despido":</u></b>	Logra que los participantes a través de una lluvia de ideas se plantea en los participantes de que se despiden(sentimientos, creencias, percepciones) y a que saludo (aprendizajes)	25 minutos	Papelógrafo Marcadores	Aplicación Grupal.	Que los participantes identifiquen el nuevo conocimiento que adquieren.
<b><u>DECIMA SESION</u></b>	<b><u>SESION DE CIERRE PERSONAL Y GRUPAL</u></b>	Organizar actividades con el personal, padres de familia y jóvenes y adolescentes como cierre del Programa.	<b><u>Presentación del juego de roles SOCIODRAMA</u></b>	Que se aprecie el sentido de colaboración y trabajo en equipo Reflejar el trabajo que el personal realiza dentro del Centro, con una acertada intervención.	45 minutos	Sillas. Mesas. Vestimenta (pantalones, canguros, pañoletas, poleras, etc.) Manteles Libros. Papeles de colores.	Aplicación Grupal	Que los participantes representen las distintas situaciones que viven en el entorno laboral.
			<b><u>Dinámica PNI (Positivo, negativo e interesante ); PNI (POSITIVO, NEGATIVO E INTERESANTE</u></b>	Permitir al facilitador conocer cuales aspectos positivos, negativos e interesantes ha encontrado el grupo de la temática tratada, en la sesión realizada o en el grupo de sesiones en general.	15 a 20 minutos	Una hoja de papel. Bolígrafos o lápices.	Aplicación Individual.	Se le entrega una hoja de papel a cada miembro del grupo. Se le orienta a cada uno, que escriba lo que ha encontrado positivo, negativo e interesante en las sesiones. Una vez llenado las hojas se recogen.
			<b><u>Clausura</u></b>	Se realizara la clausura del programa con la rememoración del trabajo realizado y resaltar la importancia del trabajo en las organizaciones con ayuda de la psicología positiva.				

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA (2013)**

## **F. FACTIBILIDAD FUNCIONAL, OPERATIVA Y ECONOMICA DE LA PROPUESTA.**

Después de la definición la problemática, es pertinente realizar un estudio de factibilidad para determinar la funcionalidad, operatividad y lo económico del Proyecto. En este análisis permitió determinare las posibilidades de diseñar el sistema propuesto y su puesta en marcha, los aspectos tomados en cuenta para este estudio fueron clasificados en Módulos.

El Proyecto presenta una factibilidad funcional ya que es práctico por la distribución de los módulos y las temáticas que se abordan, esta empieza de lo personal hasta lo laboral, logrando que los participantes puedan trabajar eficazmente.

El proyecto presenta factibilidad operativa ya que el Ministerio de Gobierno juntamente a régimen penitenciario ofrece las facilidades para llevar a cabo las actividades con el personal penitenciario. Por otro lado la preocupación por el personal penitenciario es sentida ya que los resultados del trabajo del personal dependen los resultados positivos en cuanto a los objetivos marcados por la institución.

Basándome en las entrevistas y conversaciones sostenidas con el personal penitenciario se demostró que no presentan ninguna oposición al cambio.

El diagnóstico realizado dio como resultado que las autoridades identifiquen las falencias existente para con el equipo técnico penitenciario del Centro de reinserción Social Qalauma, por lo que existió un compromiso de gestionar recursos para desarrollar, implantar el programa y que estos a su vez respondan todas las necesidades urgentes que preocupan en las cárceles.

## ***CAPITULO CUATRO***

### ***CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES***

#### **I. CONCLUSIONES.**

- La propuesta esta direccionada al personal en las cárceles por que a nivel Bolivia en los centros penitenciarios no se trabaja directamente con el personal penitenciario ya que por el trabajo que realizan dentro el Centro penitenciario (exigencias laborales, relacionamiento con su entorno) puede afectar en su bienestar personal y laboral.
  
- La propuesta está encaminada para el personal penitenciario por el alto grado de estrés a nivel personal y laboral por el cansancio emocional, pérdida progresiva de entrega en el trabajo, pierde su capacidad, presentan un rendimiento laboral bajo, actitudes negativas y cínicas hacia los internos y la organización donde el personal ejerce.
  
- La propuesta engloba una serie de actividades que permite desarrollar habilidades y capacidades para afrontar el síndrome de burnout y otras problemáticas presentes en todas las cárceles de Bolivia, que son instituciones que trabajan con personas. Es uno de los contextos laborales que tiene suficientes componentes altamente estresantes viéndose sometidos continuamente a condiciones laborales de alta implicación emocional y a fuertes demandas interpersonales que exigen reaccionar a adaptarse rápidamente.

- El síndrome de burnout según investigaciones produce en el equipo técnico penitenciario infelicidad e insatisfacciones en su desarrollo profesional, produciendo actitudes negativas a nivel individual, profesional, familiar, social y la institución.
- Los datos analizados marcan la necesidad de trabajar con el personal penitenciario por los problemas que han presentado no existe una buena comunicación por lo que en muchas actividades no se obtienen los resultados esperados, existiendo falencias en capacitación, organización y coordinación.
- Todo esto lleva a plantear la necesidad de la implementar un programa que logre empoderar al equipo técnico penitenciario del Centro Qalauma logrando con la ayuda de la psicología positiva crear instituciones positivas donde se logre incrementar sus fortalezas, virtudes, aspectos positivos, bienestar personal y laboral,
- El síndrome de burnout en el personal penitenciario es un proceso presente y reversible, y la actuación ha de adaptarse a las distintas fases planteadas en el programa “Bienestar personal y laboral en el equipo técnico penitenciario del Centro Qalauma ”, favoreciendo a un mejor desenvolvimiento personal, facilitando el trabajo en equipo, a partir de la comunicación asertiva, toma de decisiones y el empoderamiento, desarrollando el bienestar personal y laboral, además de potenciar las relaciones interpersonales generando trabajadores felices.
- Es vital comprender el síndrome de burnout y las consecuencias que tiene. Esta información se obtendrá en la fase diagnóstica, brindando un panorama actual respecto a la problemática en cuestión, detectando conductas que afectan en el desenvolvimiento de sus funciones.

- Las acciones del programa buscan sensibilizar a las autoridades que forman parte de los centros penitenciarios, sobre el fenómeno social que está presente hoy en día en los ambientes laborales el denominado síndrome de burnout y difundir las repercusiones que tienen en el desarrollo de las funciones, haciéndoles notar la importancia de programas que coadyuvan al mejoramiento, a la positividad, compromiso, relaciones interpersonales, significado y logro que son factores clave para potenciar vidas más plenas para los trabajadores que permita trabajadores más positivos y felices que experimenten satisfacción, bienestar y gozo, debe ser el reto al que dirigimos en cada momento que darían lugar a su funcionamiento óptimo en la organización.
- El programa brinda espacios de expresión y dialogo entre las personas que forman parte del personal penitenciario, donde se aborda el tema de síndrome de burnout, ausencia de trabajo en equipo, falta de comunicación efectiva, relaciones interpersonales deficientes, emociones negativas, falta de sentido de logro, significado de vida entre otros.
- Los valores personales guían el proceso de intervención, el contexto aporta el escenario, las normas y oportunidades y las habilidades orientan el cómo hacer. Todos estos aspectos apuntan al mismo objetivo el desarrollo del bienestar personal y laboral en el personal penitenciario.
- El uso de varias técnicas interactivas permite una mejor comprensión del marco conceptual de la habilidad que se aborde, principalmente las acciones enfatizan el entrenamiento en capacidades, habilidades y en la resolución de conflictos sin recurrir a la violencia, reforzando la comunicación asertiva, relaciones interpersonales, actitud positiva entre otros.
- A través de los talleres se intenta en el equipo técnico penitenciario una mejor expresión de sus emociones y pensamientos, todo en base a mejorar la

comunicación con sus pares, amigos, familias, autoridades y otras personas que los rodean.

- Se intenta lograr en el personal penitenciario, seguridad en si mismos, aprendiendo a conocerse y a confiar en sus potencialidades, destrezas logrando así poder desenvolverse, apropiadamente en su entorno laboral siempre respetándose y valorándose así mismo como a los demás.
- Se ha elegido la psicología positiva que facilita métodos y procesos adecuados para: el desarrollo de las emociones positivas (la vida placentera), las fortalezas personales, el optimismo, la creatividad, el “fluir”, compromiso (la vida comprometida) y encontrar un sentido a la vida, significado, logro y relaciones interpersonales (la vida significativa), incorporar a los grupos de trabajo para que proporcionen apoyo social, establecer la secuencia de trabajo conjunto y el procedimiento de evaluación que evidencia el afloramiento de conductas positivas realizadas en las actividades programadas.

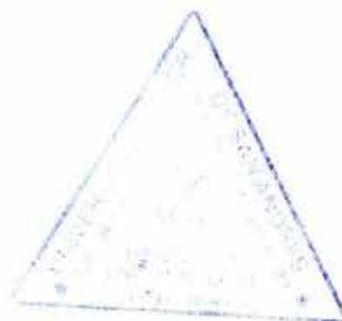
## **II. RECOMENDACIONES.**

Se proponen los siguientes aspectos para mejorar la intervención:

- Informar minuciosamente y adecuadamente sobre el trabajo que se desarrollara con el personal penitenciario, a fin de motivarlos a brindar disponibilidad para las acciones que se vayan a realizar en cada sesión de intervención.
- Potenciar y/o modificar de los esquemas de pensamientos, desarrollar emociones positivas, reconociéndolas y asimilándolas con el compromiso, entablando buenas relaciones interpersonales, dando significado y sentido de propósito generando un pensamiento positivo aplicable a cualquier situación en el nivel personal, familiar y laboral principalmente en el personal penitenciario, como también profundizar estos temas constantemente buscando trabajadores felices.
- Es necesario prolongar la intervención a largo plazo para obtener resultados y mantener una atmosfera pacifica de trabajo, buenas relaciones interpersonales, emociones positivas, compromiso con la institución, significado y sentido de propósito y por último sentido de logro, generando un pensamiento positivo cambios en conductas, cognición y emocional en personal que participe en el programa.
- Promover encuentros donde las autoridades estén presentes, con el fin de diseminar información sobre los problemas que enfrentan en las cárceles y enfatizar los casos presentes en cada centro respecto al problema en cuestión y las líneas de acción más sobresaliente que generaron resultados favorables.
- Se recomienda que el desarrollo del programa tenga la posibilidad de ser trabajado en otros Centros Penitenciarios por la ausencia de trabajo en equipo,

falta de comunicación efectiva, relaciones interpersonales deficientes, emociones negativas, falta de sentido de logro, significado de vida entre otros que se observa en personal penitenciario.

- Se requiere instaurar un consultorio psicológico de planta dentro del centro para trabajar con el personal penitenciario, lo que puede coadyuvar a la conformación de un equipo sólido a partir de terapias al personal.
- La selección, evaluación y contratación del personal idóneo debe estar a cargo del consultorio psicológico, respetando la normativa como lo estipula en la Ley de Ejecución de Penas y Supervisión según la ley de penas LEY 2298.
- Al mismo tiempo este proyecto se convertirá en un instrumento de trabajo útil ya que es un antecedente para futuras investigaciones y programas en esta área bajo un enfoque de Psicología Positiva, para ser replicadas en los Centros Penitenciarios de Bolivia obteniendo con el tiempo instituciones positivas para la sociedad.
- Se invita trabajar a partir de la Conductas Positivas, logrando que las personas fortalezcan sus habilidades y capacidades que utilizan para desenvolverse con mayor éxito en cualquier ámbito, en este caso el trabajo entre equipos de trabajo para que conformen solamente un equipo sólido.
- Se plantea observar el tema de recursos humanos (psicología organizacional), en personal que trabaja dentro del Centro de Reinserción Social Qalauma que acoge a privados de libertad, a partir de una evaluación psicosocial que nos permita conocer la presencia de bienestar personal y laboral, el nivel de conocimiento en base a trabajo realizado y como estos son considerados fundamentales dentro el ámbito laboral.





## A. BIBLIOGRAFÍA

- ➔ ACEVEDO, Alejandro (2001). *Aprendiendo jugando*. Editorial Limusa Noriega.
- ➔ ARAMAYO, Susana (2005). *Cátedra de psicología I*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz-Bolivia.
- ➔ BALLESTEROS, Brandon (2006). *El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia*. *Revista universitas psychological*, 5; 239-258. Bogotá
- ➔ BAUMGARTEN, Francisca (1959). *Psicología de las relaciones humanas en la empresa*. Editorial Labor. Barcelona – España.
- ➔ BORJA, Mapelli; REPOSO, María; VALDA, Lucio; MIRANDA, Javier. (2006). “*Situación de las cárceles en Bolivia*”, pág. 23. Ministerio de Gobierno de Bolivia, Diputación de Huelva, DGRP, INTER IURIS. La Paz.
- ➔ BOTERO GIRALDO, Silvio. (1994). *Dinámicas grupales de reflexión*. Editorial San Pablo. Santa fe de Bogotá – Colombia.
- ➔ CABALLERO Lara. (2005). *La aparición del Síndrome de Burnout o de estar quemado*. Editorial Labor. Barcelona.
- ➔ CALIVA, Juan (2009), *Manual de capacitación y facilitación, Centro de Liderazgo, Dirección de Liderazgo Técnico Gestión del Conocimiento, Instituto Interamericano de Cooperación (IICA) – San José*, pp 35-69.
- ➔ CALISAYA FERNÁNDEZ Jhilka Lizeth. (2009). *Proyecto De Grado “Desarrollo De Fortalezas Humanas (Amor Honestidad Y Esperanza) En Niños/As Resilientes Del Centro De Apoyo Pedagógico Infantil (Capi) De La Ciudad Del Alto”*. Universidad Mayo de San Andrés .Titulo para optar el grado de licenciatura en Psicología. La Paz-Bolivia.
- ➔ CALDERON Lora, Silvia; ALLER Atucha, Luis María (1995). *Marketing Social: Aproximaciones teóricas desde la Practica. Investigación para el debate*. Editor SEAMOS. La Paz: Editorial Offset Bolivia Ltda. “EDEBOL”.
- ➔ CALLISAYA Hidalgo, Jorge Vito. (2009). *Tesis de grado “Apoyo social en fortalezas humanas a través de Circulos Restaurativos en privados de libertad*

*por delitos menores (Penitenciaria de San Pedro-La Paz)*". Universidad Mayor de San Andrés. Título para optar el grado de licenciatura en Psicología. La Paz-Bolivia.

- ➔ CAMACHO, Carmen (2005). *Cátedra de Teorías y sistemas I Y II*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz-Bolivia.
- ➔ CASTRO MORALES, Pamela. (2009). *Tesis de Grado "Fortalecimiento de las emociones positivas en función del optimismo a partir de la psicología positiva en personal administrativo de la UMSA"*. Universidad Mayor de San Andrés. Título para optar el grado de licenciatura en Psicología. La Paz-Bolivia.
- ➔ CASTELO, Edgar. (2001). *Situación de las cárceles en Bolivia*. La Paz. Pág. 83
- ➔ CERDA, Enrique (1985). *Una psicología de hoy*. Ed. Herder. Barcelona – España.
- ➔ CERVANTES RIVERA, Roberto; GORDILLO ESPINAL Genoveva (2010) *Guía de dinámicas y facilitación*. Municipalidad Provincial de Arequipa.
- ➔ CIFRE, Eduardo. (1999). *Tesis Doctoral "Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación, ampliación del modelo vitamínico de Warr"*. Cap. 1: *Salud mental en el trabajo*; Pag.21-99.
- ➔ CONGRESO DE RÉGIMEN PENITENCIARIO (2006). *Situación de las cárceles en Bolivia (Informe de Evaluación)* La Paz .Pág. 134 y 138.
- ➔ CONGRESO DE RÉGIMEN PENITENCIARIO (2012). *Situación de las cárceles en Bolivia (Segundo Informe 2012)* La Paz. Pág. 4.
- ➔ CONGRESO DE RÉGIMEN PENITENCIARIO (2013). *Situación de las cárceles en Bolivia (Segundo Informe 2013)* La Paz. .Pág. 55.
- ➔ CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.
- ➔ DIRECCIÓN GENERAL DE RÉGIMEN PENITENCIARIO (2006). *Informe de situación en cárceles 2006*, pág. 134 y 138.
- ➔ FERNANDEZ RÍOS, Luis (2008). *Una revisión crítica de la psicología positiva: historia y concepto*. En *Revista Colombiana de Psicología* N° 17. Bogotá, Colombia.

- ➔ FERNANDEZ ABASCAL, Enrique (2008). *Emociones positivas, Psicología positiva y bienestar*. Madrid España: Ediciones Pirámide.
- ➔ FERNANDEZ VIDAL, Fernando (2009). *Pan y Rosas: fundamentos de exclusión social y empoderamiento*. Madrid España: Editorial Arte Graf.
- ➔ FERNANDEZ ABASCAL, Enrique (2010). *Nuevas perspectivas de la Psicología positiva y bienestar*. Madrid España: Ediciones Pirámide.
- ➔ FUNDACIÓN SEAMOS; Paquete preventivo. “*Seamos va al trabajo*”; *Calidad en el trabajo. MÓDULO I*. La Paz – Bolivia 2006. (Castro Fernando)
- ➔ FUNDACION SEAMOS; Paquete preventivo. “*Seamos va al trabajo*”, *Habilidades Sociales. MÓDULO II*. La Paz – Bolivia 2006. (Blanco Mario)
- ➔ FRITZEN, Silvino (1995). *Dinámicas de recreación y juegos*. Buenos Aires – Argentina: Editorial Lumex.
- ➔ GIL MONTE, Pedro y PIERO, José María (1997): “*Desgaste Psíquico en el trabajo el síndrome de quemarse*”
- ➔ GODO ORMAZABAL, Wendy (2000). *Manual de dinámicas de grupo para jóvenes*. Impreso en Santiago de Chile, Julio
- ➔ GOLEMAN, Daniel (1998). *Inteligencia emocional en la práctica*. Editores Kairos, Barcelona, España.
- ➔ GOLEMAN, Daniel (2006). *Inteligencia Social: la nueva ciencia de las relaciones humanas*. Editorial Planeta. México.
- ➔ GOMEZ HERNANDEZ, María (2007). “*Manual de técnicas y dinámicas*”. Villa hermosa, Tabasco.
- ➔ GONZALES, Viviana (1994). *Motivación profesional y personalidad*. Imprenta Universitaria. Sucre – Bolivia.
- ➔ GONZALES ZUÑIGA, Claudia (2004). *La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico*. Revista de psicología Liberabit N°10. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.
- ➔ GROSO GALVAN, Eduardo. (1983). *Sistema Penitenciario en Bolivia*. La Paz, Bolivia.

- ➔ INFORME DEL ENCUENTRO DE PSICOLOGÍA PENITENCIARIA. Abril de 2003, pág. 45.
- ➔ INFORME CENTRO DE REINSERCIÓN SOCIAL QALAUMA (2012). Modelo Socio Educativo.
- ➔ INFORME RÉGIMEN PENITENCIARIO, Conclusiones: 2013, Pág. 45
- ➔ INFORME AL DEFENSOR DEL PUEBLO DGRP (2006). Pág. 32.
- ➔ KENIAN, G. & MALACH Christina (2007) Estres y syndrome de burnout en el personal de la prisión. *Stress and burnout among prison personnel. Sources, outcomes, and intervention strategies*. Criminal Justice and Behavior, Vol. 34, No. 3, 380-398.
- ➔ KALINSKY, Brown y CAÑETE, Oswaldo. (2005) *El Agente penitenciario. La cárcel como ámbito laboral*. Centro Regional de Estudios Interdisciplinarios
- ➔ LEY DE EJECUCIÓN PENAL Y SUPERVISIÓN .LEPyS (2001), Decreto Ley 2298.Vigente 20 de Diciembre de 2001 .Honorable Congreso Nacional.
- ➔ MANTILLA CASTELLANOS, Leonardo y CHACHIN PINZXON, Iván Darío (2009), "*Habilidades para la vida*" *Manual para aprenderlas y enseñarlas*", edita EDEX, 5ª edición, Bilbao, P. 12 – 228.
- ➔ MASLACH, Christina y JACKSON, Jackson. "*Manual MBI inventario del Síndrome de Burnout de Maslach*", publicaciones de psicología aplicada Madrid España 1997.
- ➔ MAÑAS RODRIGUEZ, Miguel Angel (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19-3; 395-400.
- ➔ MELLA, Orlando (1998). *Naturaleza y orientaciones teorico-metodologicas de la investigación cualitativa*. Talleres de la Universidad Santo Tomas de Querétaro-. Querétaro: México.
- ➔ MESA NACIONAL POR LA CULTURA DEL BUEN TRATO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA (2010). "*Manual y guía del buen trato*".
- ➔ MORRIS, Charles y MAISTO, Albert (1997). *Introducción a la psicología*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana .México Distrito Federal, México.

- ➔ MORRIS, Charles (1999). *Introducción a la psicología positiva y actitudes positivas*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México Distrito Federal, México.
- ➔ MONTE GIL, Pedro (2007). *Psicología laboral; "Desgaste Psíquico en el trabajo el síndrome de quemarse"*.
- ➔ NARANJO, Edwin (2012). *Síndrome de burnout y consecuencias*. Editorial Paidós: México.
- ➔ ORTIZ, Pablo, PAREDES Iván (2012, junio 7): "Situación cárceles y régimen penitenciario". *El deber, p.B4. La Paz*.
- ➔ ORAMAS, Anthony, SANTANA LOPEZ, Sandra y VERGARA BARRENECHEA, Adriana (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de salud y trabajo ,7-1;34-39*.
- ➔ PALACÍ, Fernando. (coordinador, 2005). *Psicología Organizacional Positiva*. Capítulo del texto *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- ➔ PASUT, Martha; FERRERIRA, Horacio (2010). *Técnicas grupales, elementos para el aula flexible*. Editorial Novedades Educativas.
- ➔ PIERO, Josep (1996). *Psicología social de las organizaciones*. En ALVARO, José Luis; GARRIDO, Alicia y TORREGROSA, José Ramón (coord.); *Psicología social aplicada*, Editorial McGraw-Hill/ Interamericana. Madrid, España.
- ➔ RIVIERE, Pichón (2009). *Psicología Social: "El hombre y su entorno interactúan dialécticamente, no pudiendo significarse el uno sin el otro."*
- ➔ RUIZ OLABUENAGA, José Ignacio (2003) *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao, Universidad de Deusto.
- ➔ RUIZ FARFAN, Rosse Marie (2002). *El clima organizacional y el comportamiento del trabajador en la Universidad Mayor de San Andrés*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Psicología. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.

- ➔ RYFF, Carl. (1989). Happiness is everything, or is it? *Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of personality and social Psychology, 57; 1069-1081.*
- ➔ PRADA, Johnson (2005). *Psicología humanista y las organizaciones.* Editorial McGraw-Hill. Madrid, España.
- ➔ SALANOVA SORIA, Mariza, MARTÍNEZ MARTINEZ, Isabel Maria y LLORENZ, Susana (2008). *Psicología organizacional positiva, Cap XIV. Person, Prentice Hall.*
- ➔ SELIGMAN, Martin (2002). *La auténtica felicidad.* Barcelona: Ediciones B.
- ➔ SELIGMAN, Martin (2003). *Psicología Positiva.* Barcelona, Ediciones Panamericana. Pág. 105.
- ➔ SELIGMAN, Martin, (1991). *El optimismo se adquiere.* Editorial Atlántida. Buenos Aires, Argentina.
- ➔ TAYLOR Josep, BODGAN Robert (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación .*Editorial Paidos, Buenos Aires.
- ➔ TINOCO, Ángel (2006). Informe al defensor del pueblo DGRP, pág. 62.
- ➔ TINTAYA CONDORI, Porfidio (2008); *Proyecto de investigación.* Colección Saberes Andinos. Instituto de Estudios Bolivianos (IEB).Universidad Mayor de San Andres.2008. La Paz-Bolivia.
- ➔ VALDA, Lucio (2006). *“Situación de las cárceles en Bolivia. Ministerio de gobierno de Bolivia.* (p.23). La Paz.
- ➔
- ➔ VÁZQUEZ, Carmelo, HERVÁS, Gonzalo, RAHONA, Juan José y GÓMEZ, Daniel. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la Psicología positiva. *Anuario de psicología clínica y de la salud; 15-28.*
- ➔ VÁZQUEZ, Carmelo. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Revista papeles del psicólogo, 27-001; 1-3.*
- ➔ VERA POSECK, Beatriz (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Revista papeles del psicólogo, 27-1; 3-8.*

- ➔ VILLENA, Rolando. (2013,6 de enero).*Investigación Régimen penitenciario, "soluciones reales"* "La Razón", p.A4.La Paz.
- ➔ ZEPEDA HERRERA, Fernando (1999). *Psicología Organizacional*. México D.F., México: Pearson Addison Wesley.

## **BIBLIOGRAFIA WEB.**

- ➔ BUTTERIS, Martin. (2004). "*Reinventando Recursos Humanos*". [www.recursoshumanos/sindromedeburnout](http://www.recursoshumanos/sindromedeburnout); Extraído 24 Agosto de 2013. 15:25.
- ➔ CASTRO SOLANO, Alejandro (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista interuniversitaria de formación de profesorado*, 23-3; 43-72, España.[www.psicologiapositivaybienestarpsicologico](http://www.psicologiapositivaybienestarpsicologico). Extraído 12 de Febrero de 2014. Hrs.11:34
- ➔ CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly (1991). "*Psicología Positiva*". [www.Psicologiapositivaorganizacional/](http://www.Psicologiapositivaorganizacional/).Extraído 18 de Julio de 2013.20:00.
- ➔ PRADA, Eliana Cecilia (2005). "*Psicología Positiva y Emociones Positivas*". [www.Psicologiapositiva/emocionespositivas](http://www.Psicologiapositiva/emocionespositivas). Documento extraído el 2 de julio de 2013. web <http://www.psicologia-positiva.com/Psicologiapos.pdf>
- ➔ SELIGMAN, Martin. (1991). "*La psicología Positiva Organizacional*". [www.psicologia/positiva.com/fliw.html](http://www.psicologia/positiva.com/fliw.html). extraído el 23 de Julio de 2013 .hrs. 15:00.
- ➔ SELIGMAN, Martin (2011)"Flourish". Royal Society of Arts. Video recuperado de <http://www.thersa.org/events/video/vision-videos/martin-seligman>.Extraído 11 de Enero de 2014.hrs. 09:03.
- ➔ SCHAUFELI, Brenda y SALANOVA, Marisa. (2001). "*Psicología Positiva*". [www.psaicologiapositiva.com](http://www.psaicologiapositiva.com); extraído el 24 de julio de 2013; hrs. 15:19.
- ➔ GONZALEZ, Román Baker. (2002). "*Emociones y psicología positiva*". [www.Psicologiapositiva/](http://www.Psicologiapositiva/), Extraído 22 de junio de 2013 hrs 11:07

- ➔ DEMEROUTI, BAKKER, NACHREINER, Y SCHAUFELI, (2001).  
*“Psicología Positiva Organizacional”*. [www.Psicologiapositivaorganizacional/](http://www.Psicologiapositivaorganizacional/)  
 Extraído el 01 de julio de 2013 hrs. 20:09.
- ➔ WARR (1987). *“Psicología positiva y bienestar laboral”*.  
[www.Psicologiapositivaybienestarpersonal /](http://www.Psicologiapositivaybienestarpersonal/).extraído 09 Julio de 2013 hrs. 21:22
- ➔ [www.elpsicoasesor.com/2012/06/psicologia-sistemica-historia.html](http://www.elpsicoasesor.com/2012/06/psicologia-sistemica-historia.html).Extraído el  
 10 de julio de 2013 hrs. 16:06
- ➔ REAL ACADEMIS ESPAÑOLA (2001).[www.Diccionario académico.rae.es](http://www.Diccionario academico.rae.es).
- ➔ [www.Psicologiaorganizacional./](http://www.Psicologiaorganizacional./)Sindrome de burnout (1991).Extraído 18 de  
 Julio de 2013.20:15.
- ➔ SELIGMAN, Martin (1991)[www.psicologiapositiva/Organizacional/seligman](http://www.psicologiapositiva/Organizacional/seligman).  
 Extraído el 22 de Junio de 2013.hrs 21:45
- ➔ ENCUENTROS POSITIVOS BOLIVIA  
[/www.Construcciondelapsicologiapositiva/teoriadeampliacion](http://www.Construcciondelapsicologiapositiva/teoriadeampliacion).Extraído 12de  
 julio de 2013.Hrs 20:30
- ➔ CHEN, WIGAND Y NILAN (1999)  
[/www.psicologiapositivaorganizacional/flow](http://www.psicologiapositivaorganizacional/flow) – extraído el 18 de junio de 2013 a  
 Hrs.19:30
- ➔ Hobfoll, S. E., Gorgievski, M. (s.f).  
<http://icos.groups.si.umich.edu/ENGGFN.pdf>. Extraído 24 Agosto de  
 2013.18:33.



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

# ANEXOS DE DIAGNÓSTICO

**ANEXO 1**  
**OPERALIZACIÓN**  
**INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDIDORES</b>	<b>ESCALAS</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
<b>BIENESTAR PERSONAL</b> (personal del Centro de Reinserción Social Qalauma)	emociones positivas	Presencia  Tipos / Formas	1.Si 2.No .....	<b>Entrevista a profundidad</b> ( <i>Personal penitenciario/régimen penitenciario y policial</i> )
	Satisfacción con la Vida	Presencia  Tipos / Formas	1.Si 2.No .....	
	Implicación y compromiso	Presencia  Tipos / Formas	1.Si 2.No .....	
<b>BIENESTAR LABORAL</b> (personal del Centro de Reinserción Social Qalauma)	Relaciones Interpersonales.	Presencia  Tipos / Formas	1.Si 2.No .....	<b>Entrevista dirigida con cuestionarios de preguntas abiertas</b> ( <i>Personal penitenciario/Educadores</i> )
	Significado y sentido de propósito	Presencia  Tipos / Formas	1.Si 2.No .....	
	Sentido de logro	Presencia  Tipos / Formas	1.Si 2.No .....	<b>Grupo Focal</b> ( <i>Jóvenes y adolescentes</i> )
	Engagement y Flow	Presencia  Tipos / Formas	1.Si 2.No .....	

DIMENSION	INDICADORES	MEDIDORES	ESCALAS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Organización y el desarrollo del bienestar personal y laboral (personal del Centro de Reinserción Social Qalauma)	Conceptos y criterios con lo que se expone verbalmente el bienestar personal y laboral.	Presencia  Tipos de criterios con lo que se define el bienestar.	1.Si 2.No  .....	-Entrevista a profundidad (Personal penitenciario/régimen penitenciario y policial) -Entrevista dirigida con cuestionarios de preguntas abiertas(Personal penitenciario/Educadores) - Grupo Focal (Jóvenes y adolescentes)
Relación de los Padres de familia con sus hijos.(Padres de familia)	Conceptos y criterios con lo que se expone verbalmente	Presencia  Tipos de criterios con lo que se define el bienestar.	1.Si 2.No  .....	- Entrevista a profundidad (Personal penitenciario/régimen penitenciario y policial) -Entrevista dirigida con cuestionarios de preguntas abiertas (Educadores) - Grupo Focal (Jóvenes y adolescentes)
Organización y desarrollo de fortalezas personales en Adolescentes y jóvenes.(privados de libertad)	Conceptos y criterios con lo que se expone verbalmente	Presencia  Tipos de criterios con lo que se define el bienestar.	1.Si 2.No  .....	-Entrevista a profundidad (Personal penitenciario/régimen penitenciario y policial) -Entrevista dirigida con cuestionarios de preguntas abiertas(Personal penitenciario/Educadores) -Grupo Focal (Jóvenes y adolescentes)

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTO DE DIAGNOSTICO**  
**ANALISIS INTERNO-EXTERNO (FODA) / INSTITUCIONAL**

<b>ANALISIS EXTERNO</b>	<b>ANALISIS INTERNO</b>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alianzas institucionales con CIES, Medios De Comunicación Y Difusión, hospital arco Iris.</li> <li>- Difundir el trabajo que se realiza en el centro tanto al municipio como a la ciudad del alto y la paz, a través de los medios de comunicación tanto radiales como televisivos.</li> <li>- Los talleres cuentan con equipos y material básico.</li> <li>- El encuentro con uno mismo, por la distancia, por la no contaminación de alcohol y drogas.</li> <li>- Convenios inter institucionales (estudiantes pasantes para el área de psicología).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ser un Centro especializado para adolescentes y jóvenes en situación de conflicto con la ley.</li> <li>-Implementación de un modelo socio-educativo.</li> <li>- Infraestructura adecuada para y todas las areas.</li> <li>- Implementación de talleres educativos: Agronomía, manillas, porcelana fría, serigrafía, carpintería y costura.</li> <li>-Voluntariado.</li> <li>- Mayor respeto de los derechos humanos.</li> <li>- Se centra en un sistema progresivo de fases educativas de los cuales el personal es responsable.</li> <li>- Existe un espacio adecuado para el funcionamiento del CEA.</li> <li>- Existe una asociación de padres de familia.</li> <li>-Compromiso con el trabajo del equipo de educadores, equipo multidisciplinario y equipo de seguridad.</li> <li>- Disponibilidad e iniciativa (educadores)</li> <li>- Presencia y apoyo diario del director civil.</li> </ul>
<b>AMENAZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de educadores dentro el Centro.</li> <li>- Reducción de presupuesto.</li> <li>- La sociedad no está preparada e informada para acoger a jóvenes y adolescentes privados de libertad que salen del centro de reinserción social.</li> <li>- Poca atención de Régimen Penitenciario para con el personal que trabaja.</li> <li>-Falta de presencia en Qalauma, de Régimen Penitenciario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de un area de psicología bien estructurada.</li> <li>- Presupuesto limitado para el desarrollo de talleres (materiales, profesionales y salario).</li> <li>- Falta de coordinación para las actividades entre educadores y régimen.</li> <li>- Carencia de personal (policías , educadores, profesionales en salud mental y física )</li> <li>- Asistencia irregular de funcionarios de</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de Equipo Multidisciplinario</li> <li>- Falta de personal de seguridad.</li> <li>- Falta mantenimiento del centro.</li> </ul>	<p>régimen (asistencia de 2 días)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de comunicación entre los equipos de trabajo.</li> <li>- Falta de coordinación en el abordaje con las familias de los internos (trabajo: talleres, participación integral y entre otros)</li> <li>- Falta coordinación con equipo de seguridad</li> <li>- Falta de programación en actividades concretas</li> <li>- Falta de cumplimiento (horarios/actividades)</li> <li>- Falta de comunicación y confianza entre áreas</li> <li>- Falta de trabajo con los internos en el área de psicología (talleres, terapias grupales e individuales)</li> </ul>
--	--

**ANEXO N° 3**  
**GUIA DE PREGUNTAS**  
**ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD**  
**PERSONAL PENITENCIARIO**

**DIRECTOR POLICIAL CENTRO DE REINserCIÓN QALAUMA**

- 1.- ¿Según usted en qué estado se encontraban los jóvenes y adolescentes privados de libertad dentro de los centros penitenciarios de la ciudad de La Paz?
- 2.- ¿Cómo cree usted que influye el nivel económico de los adolescentes y jóvenes dentro de los centros penitenciarios?
- 3.- ¿Con que objetivo Régimen Penitenciario crea el Proyecto “Qalauma”?
- 4.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?
- 5.- ¿A dos años de funcionamiento del Centro de Reinserción Social Qalauma cuál es su evaluación del Proyecto Qalauma? ¿Se ha cumplido los objetivos?, ¿Qué objetivos faltan cumplir?
- 6.- ¿Qué áreas cree usted que se deberían reforzar en el trabajo dentro del centro Qalauma?
- 7.- ¿Cree usted que el apoyo psicológico es importante en el apoyo social de los jóvenes y adolescentes privados de libertad?
- 8.- ¿Según su percepción cuál es su necesidad de trabajar con familia adolescente y educadores?
- 9.- ¿Cómo se siente trabajando acá en el Centro de Reinserción social Qalauma?
- 10.- ¿Cree que trabajar con adolescentes, policías y educadores sería pertinente?

**DIRECTOR CIVIL QALAUMA**

- 1.- ¿Cómo cree usted que influye el nivel económico de los adolescentes y jóvenes dentro de los centros penitenciarios?
- 2.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?
- 3.- ¿Cuál es el objetivo del Centro de reinserción social Qalauma?
- 4.- ¿Cuándo usted llegó a trabajar al centro Qalauma como estaban los adolescentes?
- 5.- ¿Y qué le parece el proyecto de Reinserción Social de privados de libertad Qalauma?

6.- ¿Qué áreas cree usted que se deberían reforzar en el trabajo dentro del centro Qalauma?

7.- ¿Qué mejoras se necesita en el centro Qalauma en el área Psicología?

### **TRABAJADORA SOCIAL**

1.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?

2.- ¿Cuáles son las funciones del área de trabajo social? ¿Qué trabajo se realiza dentro del centro de reinserción social Qalauma?

3.- ¿Cuándo usted llegó a trabajar al centro Qalauma como estaban los jóvenes y adolescentes?

4.- ¿Qué problemas relevantes se encuentra en el núcleo familiar de los adolescentes y jóvenes privados de libertad del Centro Qalauma?

5.- ¿Qué mejoras se necesita en el centro Qalauma en el área de Trabajo Social?

### **PSICÓLOGO**

1.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?

2.- ¿Cuáles son las funciones del área de Psicología?

3.- ¿Qué trabajo se realiza dentro del centro de reinserción social Qalauma?

4.- ¿Qué opinión tienen del proyecto Qalauma?

5.- ¿Qué problemas relevantes se encuentra en los adolescentes y jóvenes privados de libertad del Centro Qalauma?

6.- ¿A nivel psicológico que problemas existen entre los jóvenes y adolescentes privados de libertad del centro Qalauma?

7.- ¿Qué mejoras se necesita en el centro Qalauma en el área Psicología? ¿Qué planes cree que se deben implementar para crear cambios en los adolescentes y jóvenes privados de libertad?

8.- ¿Cree usted que es importante el trabajo en las potencialidades de los jóvenes y adolescentes para hacer frente al mundo una vez que salgan del centro?

**PERSONAL DEL EQUIPO DE LA POLICIA BOLIVIANA NACIONAL  
(GUARDIA Y VIGILANCIA, ACOGIDA, TERAPIA Y COMUNIDAD)**

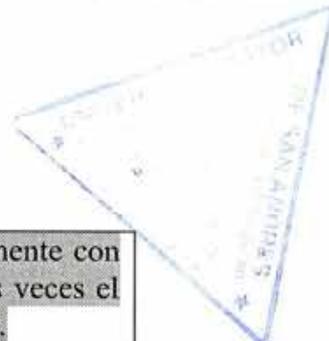
- 1.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?
- 2.- ¿Qué trabajo se realiza dentro del centro de reinserción social Qalauma?
- 3.- ¿Podría mencionar cual es la diferencia del trabajo que realizan en otros centros penitenciarios a comparación de Qalauma?
- 4.- ¿Qué problemas relevantes se encuentra en los adolescentes y jóvenes privados de libertad del Centro Qalauma?
- 5.- ¿Según usted que cree que hace falta dentro del centro Qalauma para poder ayudar o llegar de mejor manera a los jóvenes y adolescentes?
- 6.- ¿Cómo se siente trabajando en el centro Qalauma?
- 7.- ¿Cuándo usted llego a trabajar al centro Qalauma como estaban los jóvenes y adolescentes?

**ANEXO 5**

**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD - PERSONAL PENITENCIARIO  
(EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE REGIMEN PENITENCIARIO, EQUIPO  
DE SEGURIDAD DE LA POLICIA BOLIVIANA NACIONAL)**

<b><i>QALAUMA</i></b>	
<b><i>Centro de Reinserción social para adolescentes y jóvenes privados de libertad</i></b>	
FICHA N° 1:	ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD
1.	<b>DATOS:</b> Cargo : Director Militar Qalauma Lugar : Oficina
2.	<b>OBJETIVOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las percepciones y falencias internas y externas que tienen el Centro de reinserción social Qalauma</li> <li>➤ Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a mejorar el accionar de los profesionales dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma.</li> </ul>
3.	<b>ACTUACIONES ADESARROLLAR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se realizarán las entrevistas en profundidad a informantes claves y líderes de los diferentes espacios de intervención del proyecto.</li> </ul>
4.	<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>
1.-	<p><i>¿Según usted en qué estado se encontraban los jóvenes y adolescentes privados de libertad dentro de los centros penitenciarios de la ciudad de La Paz?</i></p> <p>- Preocupación de ella de separar a la población joven de la población de los adultos en los centros penitenciarios - Los jóvenes y adolescentes se encontraban en situación muy lamentable ya que estaban dentro de los penitenciarios eran objeto de violencia y trabajos forzosos además de no cambiar su estilo de vida continuaban con la delincuencia dentro y por tanto salían sin cambio inclusive se graduaban en las artes delictivas.</p>
2.-	<p><i>¿Cómo cree usted que influye el nivel económico de los adolescentes y jóvenes dentro de los centros penitenciarios?</i></p> <p>-Acá la mayoría de los jóvenes provienen de hogares de desestructurados de padres separados y muchos de ellos vienen de la calle, rechazados tanto por la sociedad como sus familias. -Han tenido que vivir en las calle y para sobrevivir necesariamente han tenido que robar asaltar atracar etc. como lo pueden ver son pobres y los que tienen plata no están aquí.</p>
3.-	<p><i>¿Con que objetivo Régimen Penitenciario crea el Proyecto</i></p> <p>-Mire régimen a través del ministerio de gobierno solamente hace el apoyo con los pre-diarios que es de 6.6 bs régimen penitenciario apoya con el personal</p>

<p><b>"Qalauma"?</b></p>	<p>multidisciplinario los profesionales en la diferentes ramas que son Psicólogo médicos abogados etc. porque la interesada en si fue Ana María Romero de Campero.</p>
<p><b>4.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?</b></p>	<p>-La misión en nosotros es que no entre nada de alcohol ni estupefacientes ni nada prohibido y armas ni armas punzo cortantes ni nada Y la visión es que realmente estos jóvenes se reintegren a esta sociedad tratar de que se reintegren.</p>
<p><b>5.- ¿A dos años de funcionamiento del Centro de Reinserción Social Qalauma cuál es su evaluación del Proyecto Qalauma? ¿Se ha cumplido los objetivos?, ¿Qué objetivos faltan cumplir?</b></p>	<p>-Cumple una función noble se está haciendo que estos jóvenes realmente se reinserten a la sociedad ej. Este año la creación de un colegio de educación alternativa el proyecto mundo está pagando educadores para diferentes áreas como Carpintería, panadería, porcelana fría, costura, agricultura y crianza de animales menores. El ministerio de educación certificara a los jóvenes que pasen los talleres.</p>
<p><b>6.- ¿Qué áreas cree usted que se deberían reforzar en el trabajo dentro del centro Qalauma?</b></p>	<p>- Ahora hay la idea que los jóvenes estén desde los 16 hasta los 30 años entonces es necesario crear una universidad y sigan estudiando en su vida profesional.</p>
<p><b>7.- ¿Cree usted que el apoyo psicológico es importante en el apoyo social de los jóvenes y adolescentes privados de libertad?</b></p>	<p>- El apoyo psicológico es importante porque provienen de familias desestructuradas rechazados por la sociedad. - Necesitan apoyo psicológico, desde su infancia retroactiva para buscar el problema y porque son así e informarnos a las autoridades del centro.</p>
<p><b>8.- ¿Según su percepción cuál es su necesidad de trabajar con familia adolescente y educadores?</b></p>	<p>- Acá en el centro todos los que trabajamos debe ser coordinada policías, educadores profesionales y régimen penitenciario trabajar en conjunto se hace lo posible por lograrlo, aunque se necesita colaboración en lo mismo, porque hay falencias.</p>
<p><b>9.- ¿Cómo se siente trabajando acá en el Centro de Reinserción social Qalauma?</b></p>	<p>Es completamente distinto yo trabaje en el Centro Penitenciario Chonchocoro en cambio los jóvenes están acá por problemas que han tenido anteriormente, han sido influenciados son parte de pandillas. Y si me gustaba trabajar acá es la primera labor policial que he tenido que realmente me gusta con los jóvenes viendo su problemática ayudarlos porque hay que hacer el bien por el otro.</p>



<p><b>10.- ¿Cree que trabajar con adolescentes, policías y educadores sería pertinente?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claro que se debería trabajar coordinadamente con policías educadores y adolescentes muchas veces el papel de educadores los cumplía los policías.</li> <li>- Este centro como si nombre ha sido creado como un centro de rehabilitación no como penal y se ha arreglado muchas cosas aquí ya que era inseguro.</li> <li>- Algunos jóvenes no se adecuan al modelo socio-educativo de qalauma y quieren irse pero hay jóvenes que no quieren irse porque tienen todo (cama alimentación entretenimiento, escuela, talleres).</li> <li>- Necesito Apoyo del área de psicología tanto para el trabajo coordinado como para los jóvenes y adolescentes.</li> </ul>
---	--

<b>QALAUMA</b>	
<b>Centro de Reinserción social para adolescentes y jóvenes privados de libertad</b>	
<b>FICHA N° 2:</b>	
<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>	
<p><b>1. DATOS:</b></p>	<p><b>Cargo:</b> Director Civil Qalauma <b>Lugar:</b> Oficina Educadores</p>
<p><b>2. OBJETIVOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las percepciones y falencias internas y externas que tienen el Centro de reinserción social Qalauma</li> <li>➤ Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a mejorar el accionar de los profesionales dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma.</li> </ul>
<p><b>3. ACTUACIONES A DESARROLLAR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se realizarán las entrevistas en profundidad a informantes claves y líderes de los diferentes espacios de intervención del proyecto.</li> </ul>
<p><b>4. 1.-¿Cómo cree usted que influye el nivel económico de los adolescentes y jóvenes dentro de los centros penitenciarios ?</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La influencia es muy fuerte, por lo que se ve en los penitenciarios en los centros penitenciarios se les cobra desde el ingreso.</li> <li>- Si en un centro hay atención , cuidado , trabajo del personal responsable eso puede dar un cambio una oportunidad y olvidar que fue a veces el motivo por el cual entro en el mundo del crimen del delito</li> </ul>

<p><b>2.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?</b></p>	<p>- Qalauma es un lugar en donde las personas van a tener muchas Oportunidades de aprender de orientarse y de fortalecerse para salir y ser personas de provecho de bien.</p> <p>- Si el personal es capaz de apoyar cuidar y acompañar a los jóvenes en ese proceso y la tarea inmediata ahora es primero tratar que las instituciones que estamos dentro de este centro coordinemos tengamos una misma dirección hagamos planes que todos podemos apoyar y realizar, nos está costando y eso va a producir que los jóvenes se sientan más seguros confien en el programa, actuar de forma ordenada y organizada.</p>
<p><b>3.- ¿Cuál es el objetivo del Centro de reinserción social Qalauma?</b></p>	<p>- El objetivo es recuperar a los jóvenes ellos han tenido fallas deficiencia se han quebrado las cosas desde la familia hay que ayudarles tenemos que comprendan a vivir en familia</p> <p>- Hacerles entender la importancia del estudio de la superación a través de la educación igual los talleres técnicos para que tengan un oficio y saliendo pueden sentirse útiles a la sociedad.</p> <p>- También existen jóvenes reincidentes algunos incluso muestran conductas bien fijadas, de agresividad buscar que ellos se reivindicuen consigo mismos</p>
<p><b>4.- ¿Cuándo usted llego a trabajar al centro Qalauma como estaban los adolescentes?</b></p>	<p>- Hemos visto necesario hacer varios cambios no solamente en el centro sino también en los hábitos funcionamiento programación con los jóvenes también con los educadores y el personal civil con los amigos de la policía ya que tenemos que ir para salir adelante y no detenemos.</p> <p>- Pero si hubieron varias cosas que hemos tenido que ajustar A veces es más difícil corregir que iniciar hay cosas que estamos iniciando, hay que decir esto de verdad hay que corregir aprendiendo de la experiencia y tomar las mejores opciones.</p>
<p><b>5.- ¿Y qué le parece el proyecto de Reinserción Social de privados de libertad Qalauma?</b></p>	<p>- Muy bueno digno de imitar o seguir, al final creo q estas cosas se deben hacer, otras personas instituciones autoridades también deben hacer ese esfuerzo deben dedicarse por completo al proyecto subordinar cualquier otro interés cualquier otro asunto al asunto principal que es qalauma.</p>
<p><b>6.- ¿Qué áreas cree usted que se deberían reforzar en el trabajo dentro del centro</b></p>	<p>- Los seres humanos tenemos un campo un parte de nuestro ser muy importante que está vinculado con la psicología ,el dialogo personal escuchar ,conocimientos técnicas de su carrera puede servir para levantar y recuperar a ese joven es difícil pero los psicólogos es su campo.</p> <p>- Es una experiencia que es para personas que toman en serio este tipo de trabajos, venir solamente por observar cumplir un</p>

<b>Qalauma?</b>	horario o por un sueldo o por cualquier otro motivo puede estorbar
<b>7.- ¿Qué mejoras se necesita en el centro Qalauma en el área Psicología?</b>	<p>El área de psicología es importante, siempre es bueno trabajar las capacidades los talentos etc in clusive del personal</p> <p>- Estimular a las personas , estimular los talentos, las cualidades para que la persona se anime y avance siga creciendo, y lo negativo hay que corregirlo pero sin darle tanto espacio sin hacerle tanto propaganda sin criticar ni estigmatizar.</p>

<b>QALAUMA</b>	
<b>Centro de Reinserción social para adolescentes y jóvenes privados de libertad</b>	
FICHA N° 3:	ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD
<b>1. DATOS:</b>	<b>Cargo:</b> Trabajadora social <b>Lugar:</b> Oficina
<b>2. OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las percepciones y falencias internas y externas que tienen el Centro de reinserción social Qalauma</li> <li>➤ Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a mejorar el accionar de los profesionales dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma.</li> </ul>
<b>3. ACTUACIONES ADESARROLLAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se realizarán las entrevistas en profundidad a informantes claves y líderes de los diferentes espacios de intervención del proyecto.</li> </ul>
<b>4.</b>	<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>
<b>1.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?</b>	Yo no te lo voy a poder decir de memoria pero qalauma ha sido creado para jóvenes imputables y para la rehabilitación de los mismos a través de los talleres y a través de las actividades socioeducativas taller de carpintería, gastronomía, costura, serigrafía, manillas y labor terapia que hacen en la parte de acogida.
<b>2.- ¿Cuáles son las funciones del área de trabajo social? ¿Qué trabajo se realiza dentro del centro de reinserción social Qalauma?</b>	En el área de trabajo social mis funciones están especificadas en la ley 2268, básicamente podríamos ver tres áreas importantes de intervención la familia, producción y derechos que tienen los privados de libertad. Podríamos encajar las funciones en estos tres ámbitos generales en las cuales trabajo.

<p><b>3.- ¿Cuándo usted llego a trabajar al centro Qalauma como estaban los jóvenes y adolescentes?</b></p>	<p>El año pasado teníamos de la falencia del equipo multidisciplinario para las clasificaciones para hacer tramites judicial, informes judiciales que solo son validados con la firma del equipo multidisciplinario y no así de los educadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos entrado a complementar el trabajo que ellos hacia si en un inicio hay un recelo de parte de ellos solamente hemos venido dos de régimen penitenciario</li> <li>- Hemos tratado de alguna manera de hacer prevalecer el hecho de ser del ministerio de gobierno de régimen penitenciario involucramos en cada una de las actividades que realizaban tanto los educadores los jóvenes y el equipo de seguridad.</li> </ul>
<p><b>4.- ¿Qué problemas relevantes se encuentra en el núcleo familiar de los adolescentes y jóvenes privados de libertad del Centro Qalauma?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hay dos tipos de familia. las que agarran y los expulsan los dejan de las casas se alejan , problemas de violencia , problemas de adicción al alcohol , desestructuración ellos salen de las casas a vivir en la calle .</li> <li>- La otra problemática familias están muy bien acomodadas y agarran y Los sobreprotegen tanto a los jóvenes que por esa sobreprotección han agarrado y han delinquido ambiente. El otro la otra parte y la familia monoparental donde es solamente responsable la mamá o el papa.</li> </ul>
<p><b>5.- ¿Qué mejoras se necesita en el centro Qalauma en el área de Trabajo Social?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesitamos quizá ahí mayor comunicación y mayor coordinación en las actividades que vayamos a realizar.</li> <li>- En cuanto a la infraestructura va a colapsar por q los jueces y los abogados envían como preventivos. Ahora otro de los problemas es el hecho de que necesitamos conseguir financiamiento de varios lugares para mejorar la alimentación mejorar para mejorar el material para que puedan hacer una buena producción en la parte de capacitación. Necesitamos la especialización en carpintería En relación a la familia lo que quiero es iniciar las terapias familiares quiero empezar con lo que es la Visita domiciliaria. Gestionaran convenios con otras instituciones, gestionar certificado de nacimiento gratuitos, carnet de identidad.</li> </ul>

**QALAUMA Centro de Reinserción social para adolescentes y jóvenes privados de libertad**

<b>FICHA N° 4:</b>		<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>
<b>1. DATOS:</b>		<b>Cargo:</b> Psicólogo
<b>2. OBJETIVOS</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las percepciones y falencias internas y externas que tienen el Centro de reinserción social Qalauma</li> <li>➤ Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a mejorar el accionar de los profesionales dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma.</li> </ul>
<b>3. ACTUACIONES ADESARROLLAR</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se realizarán las entrevistas en profundidad a informantes claves y líderes de los diferentes espacios de intervención del proyecto.</li> </ul>
<b>4.</b>	<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>	
<i>1.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?</i>		Exactamente no sé porque ellos como pertenecen al proyecto progettomono.mlal de Italia, entonces dentro de régimen la misión no es el mismo ejemplo que de chonchocoro, que si les puedo dar, básicamente es la misma es la reinserción social bajo el modelo socio educativo.
<i>2.- ¿Cuáles son las funciones del área de Psicología?</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bueno las funciones de psicología enmarcada en la ley 2298 art 97 y sus 17 numerales y el reglamento general de cárceles aprobado en sep. 2012 igual en el artículo 47 y 48y sus numerales correspondientes que hablan de la evaluación psico el apoyo terapéutico tanto individual como grupal y la consecución y la formación de talleres psico-educativos, utilización de estrategias formativas informativas tanto como utilizar el tiempo libre de los privados en la dirección de la rehabilitación y la reinserción social.</li> <li>- Conseguir la firma de convenios , también está el apoyo a la familia</li> <li>- Formar parte del consejo penitenciario parte de las tareas específicas es de evaluación, seguimiento y de apoyo terapéutico.</li> </ul>
<i>3.- ¿Qué trabajo se realiza dentro del centro de reinserción social Qalauma?</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vengo 2 días mi labor se ha enmarcado en poner al día cosas pendientes un archivo personal de los jóvenes y adolescentes.</li> <li>- Tendrían que tener un informe remitido a dirección con copia y nosotros como base para ver las necesidades del privado</li> <li>- Clasificación dentro del sistema progresivo que es lo primordial dentro de un recinto, ellos no pueden, no he estrechado o recibido una información del joven he acudido a pruebas he tenido siempre el cuidado de tener una</li> </ul>

	<p>entrevista personal para la valoración del privado solo así se puede hacer un informe fidedigno que no esté sesgado social, ese es mi trabajar al momento.</p>
<p><b>4.- ¿Qué opinión tienen del proyecto Qalauma?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La verdad hasta el momento y no he podido encontrar un espacio para tener una reunión de los educadores ver el punto de vista de ellos y a partir de eso sacar una conclusión.</li> <li>- No sé qué líneas matrices manejaran ellos a las que no he tenido acceso entonces sobre que a veces trabajan sobre que criterios utilizara por que a simple vista pareciera que no hay unos frutos que resalten porque si tomamos en cuenta que 15 privados que están a cargo de todo los días aquí yo creo que tendría que sacar personalmente tendría que sacar algo mas. yo vi es que estaban echados sin hacer algo es la fase de comunidad se supone que deben estar ya adaptados andando como hormiguitas ósea productivas.</li> <li>- Actualmente de 25 a 30 privados dicen que no se llevan bien con los educadores no tienen una buena percepción sobre ellos si lo hacen caso es justamente por no tener rose eso dicen nosotros quisiera que hagan solamente un equipo osea régimen.</li> <li>- No sé por qué criterios modelos bases y modelos de adaptación o modificación de conducta están utilizando eso estará enmarcado en lo que nosotros manejamos como psicólogos o el modelo que manejan está enmarcado en socio educativo.</li> <li>- Los chicos son inteligentes dos cabezas no saben a quien hacer caso por eso manejan la información son capos para hacer pelear, a los equipos de trabajo.</li> </ul>
<p><b>5.- ¿Qué problemas relevantes se encuentra en los adolescentes y jóvenes privados de libertad del Centro Qalauma?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta el momento hay mucho pero lo menos los que hemos tocado nosotros a sido sobre consumo de alcohol, drogas cosa que no debería de hacer no debe pasar. Formación de los grupos de poder que es otro problemas que ha habido y eso mismo se quiere erradicar que no haya pareciera incongruente se quiere designar un líder a partir de ello surge eso de los grupos de poder va manejando el área de una fase o grupo empieza a manejar va adquiriendo poder, por lo tanto no es saludable nombrar un representante.</li> <li>- No estoy muy compenetrado con eso del proyecto o por contemplara por la ley 2298 que si contempla, pero esta ley no es tan enmarcada para los jóvenes es algo general es para la ejecución de penas por eso es ambigua ej. Un adolescente ha sido trasladados por extorciones ,chantaje, hostigamiento.</li> <li>- También indican que es la falta de comunicación ,creo que</li> </ul>

	<p>hay un celular por fase , además que tienen que pagar causa un poco de malestar los policías ya han encontrado celular lograron darse modos para hacer ingresar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando ingresa alcohol, sustancias prohibidas celulares todos pecamos cuando ingresa pasantes , el equipo ,educadores estamos en la mira.</li> <li>- Los de acogida se quejan que solo a unos les dan privilegios , talleres que ellos están limitados. Los de comunidad también se quejan que solo a unos les dan privilegios en áreas de panadería. Ellos han reclamado y nosotros como equipo en reunión les hemos dado una opción de entrar a otros talleres quizá sin nuestra intervención el equipo de educadores no les darían la opción.</li> </ul>
<p><b>6.- ¿A nivel psicológico que problemas existen entre los jóvenes y adolescentes privados de libertad del centro Qalauma?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicado las pruebas a 30 jóvenes y adolescentes los resultados son conductas destructivas ,conductas desadaptativas en sus interacciones tienen inestabilidad en sus relaciones quizá se debe a su edad sus demandas se vuelcan a conductas impulsivas sobre todo reactivas como que hoy lo veo con un estado de ánimo disforico y al día siguiente esta calmo o una afectividad aplanada yo creo q luego del seguimiento tener toda la informacion por que no es fácil no solo es ver su aspecto neurológico sino tener entrevista antecedentes personales, familiares ya que nos ayuda a tener una visión amplia de la persona y se ve nomas las conductas disocial o antisocial.</li> </ul>
<p><b>7.- ¿Qué mejoras se necesita en el centro Qalauma en el área Psicología? ¿Qué planes cree que se deben implementar para crear cambios en los adolescentes y jóvenes privados de libertad?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta trabajar autoconocimiento con el conocimiento desarrollo personal, habilidades sociales, manejo de agresividad manejo de emociones y a la par con talleres participativos.</li> <li>- Talleres expositivos informativos con componentes formativos e informativos y aprendan lo teórico pero ser mas pragmáticos sin descuidar el enfoque conductual se puede trabajar la desensibilización sistemática no solo que estén encerrados sino al aire libre</li> <li>- Manejarse en arte terapia trabajos productivos lo que han hecho en Tarija que escriban lo que sienten y mejoran luego poesías sublimarían ahí , esas serían las tareas desde el área sin de cuidar las que exige la ley 2298.</li> <li>- Apoyo a terapias familiares por eso queremos tener esa línea de base sobre quienes necesitan ese apoyo a sino también sus familias.</li> <li>- Planificar actividades preventivas familias hermanitos menores.</li> </ul>
<p><b>8.- ¿Cree usted</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No solamente es creer en las potencialidades porque todos</li> </ul>

<p><i>que es importante el trabajo en las potencialidades de los jóvenes y adolescentes para hacer frente al mundo una vez que salgan del centro?</i></p>	<p>nacemos con estas potencialidades, sino desarrollo inclusive en la primera infancia o más tarde esto se logra conociendo a las personas tener la información y sobre esa base desarrollar las potencialidades, trabajar las potencialidades positivas .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cuanto al desarrollo personal siempre hay que aprovecharlas, la misma edad es una fortaleza.</li> <li>- El apoyo de la familia, quizá el apoyo de la institución la ONG s que colateralmente pueden ayudar.</li> </ul>
---	---

<b>QALAUMA</b>	
<b>Centro de Reinserción social para adolescentes y jóvenes privados de libertad</b>	
<b>FICHA N° 5:</b>	
<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>	
<b>1.</b>	<p><b>DATOS:</b></p> <p><b>Cargo:</b> Comandante de Guardia y vigilancia</p> <p><b>Lugar:</b> Oficina de vigilancia</p>
<b>2.</b>	<p><b>OBJETIVOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las percepciones y falencias internas y externas que tienen el Centro de reinserción social Qalauma</li> <li>➤ Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a mejorar el accionar de los profesionales dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma.</li> </ul>
<b>3.</b>	<p><b>ACTUACIONES ADESARROLLAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se realizarán las entrevistas en profundidad a informantes claves y líderes de los diferentes espacios de intervención del proyecto.</li> </ul>
<b>4.</b>	<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>
<p><i>1.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es la rehabilitación y la reinserción social de los jóvenes infractores de la ley esa es la misión y visión entonces nosotros como seguridad desde el nuestro punto de vista de seguridad.</li> <li>- Desde el punto de vista de seguridad solamente está el dar protección y seguridad dentro del recinto penitenciario para que no exista ninguna posibilidad de fuga de parte de los internos eso es exclusivamente seguridad.</li> <li>- La reinserción social exclusivamente lo tienen el equipo multidisciplinario tenemos trabajadoras sociales psicólogo Abogados, profesores encargados de la tema de la reinserción y la rehabilitación, nosotros cooperamos coadyuvamos como equipo de apoyo en todas las actividades el cuerpo de seguridad por eso estamos nosotros con ellos. Sacarlos de la misma mentalidad si alguna vez afuera han cometido</li> </ul>

		<p>han infringido la ley y afuera puedan ser Útiles a la sociedad.</p>
	<p><b>2.- ¿Qué trabajo se realiza dentro del centro de reinserción social Qalauma? Ustedes están en contacto con los chicos o solamente es seguridad?</b></p>	<p>- Nosotros prácticamente vivimos con ellos estamos desde que se levantan a las 7 de la mañana es la apertura de celdas estamos en todas la actividades.  - Este centro qalauma tienen una particularidad porque este centro es un centro de rehabilitación que se maneja en la ley de ejecución penal donde indica de que los jóvenes deben estar separados de los adultos, pueden ser sancionados o recluidos preventivamente los que han cometido delitos desde los 16 hasta los 21 años .</p>
	<p><b>3.- ¿Podría mencionar cual es la diferencia del trabajo que realizan en otros centros penitenciarios a comparación de Qalauma?</b></p>	<p>- Acá están los jóvenes y adolescentes que han cometido delitos desde los 16 hasta los 21 años, no es como en otros centros ejemplo chonchocoro, san pedro el policía se limita al muro al perímetro y listo que no haya ninguna evasión pero acá es especial el trato el policía esta con el interno en el almuerzo, desayuno ,en la cena y en la noche les cerramos la celda es la única cárcel a nivel Bolivia  - El área educativo lo hacen el personal civil , ellos planifican que talleres van a haber todo eso nosotros coadyuvamos con la escolta los educadores tienen su función hasta las 4 o 5 de tarde y se retiran nosotros nos quedamos el resto se retiran y nosotros nos quedamos todo el resto.</p>
	<p><b>4.- ¿Qué problemas relevantes se encuentra en los adolescentes y jóvenes privados de libertad del Centro Qalauma?</b></p>	<p>- Aquí adentro hay muchos jóvenes que no tienen intención de cambiar más que todo aquellos que han vivido en la calle los delincuentes habituales esos muchas veces cometen abusos contra los más indefensos hay abusos aquí pero de los internos de los internos entre ellos que en la calle se dedican a robar, viven en la calle o en alojamientos.  - Estos jóvenes directamente que ya no tienen una familia integra papa mama si bien tienen sus papas si bien vienen sus papas ellos ,son casi independientes muchas veces ya son pandillas grupos se vuelven a reencontrar acá y forman un grupo y cometen abusos contra.  - La gran mayoría les hablas te cuentan cómo han crecido todo esa situación y la mayoría son de problemas familiares de hogares desintegrados papas separados o viven con sus padrastros, ellos los jóvenes tienen una ganas de desfogarse te cuentan</p>

		<p>sus vidas hasta a veces con lágrimas como policías un poco profesionales tratamos de orientarse a que no vuelvan incurrir.</p> <p>- El educador debe conocer 'personalmente a cada uno creo q ahora son el tutor debe conocer todas sus vida</p>
	<p><b>5.- ¿Según usted que cree que hace falta dentro del centro Qalauma para poder ayudar o llegar de mejor manera a los jóvenes y adolescentes?</b></p>	<p>- Talvez yo pienso el diseño el programa de rehabilitación el método que están usando está fallando, muchas veces entre camaradas vemos que los jóvenes que son delincuentes habituales salen de aquí con libertad afuera están cometiendo lo mismo hay muchos jóvenes que han vuelto su segunda vez , entonces que ha pasado donde está la rehabilitación de joven y debería cambias .</p> <p>- Está fallando el método desde mi punto de vista que están aplicando y talvez también ahí los recursos que talvez los educadores no cuentas los recursos, hay que cambiar el método , tratar individualmente con cada interno el tratamiento debe ser individual.</p>
	<p><b>6.- ¿Cómo se siente trabajando en el centro Qalauma?</b></p>	<p>- Yo me siento tranquilo como policía yo he sido instruido donde me mandan tengo que tratar de dar lo mejor de mí ,tenemos muchas criticas con los educadores un poco de roses hay veces porque sin querer incursionamos en su campo el policía hace de educador</p> <p>- Hay veces que la situación obliga no sé si hay escases de educadores por ejemplo en horario de la cena , del almuerzo no está el educador el policía tienen que estar ya que no puede hacerle a la vista gorda el joven de la calle, la comida lo va a botar va a ser un desastre o el otro se puede quedar sin comida etc.</p> <p>Estamos tranquilos porque estamos cumpliendo por eso estamos acá, y evidentemente la mayoría yo creo de mis camaradas están tranquilos no he visto al menos quejas , así yo me siento tranquilo trabajando aquí tratando de aportar un poquito aunque sea a los jóvenes.</p>

<b>QALAUMA</b>	
<b>Centro de Reinserción social para adolescentes y jóvenes privados de libertad</b>	
FICHA Nº 6:	ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD
1.	<b>DATOS:</b> <b>Cargo:</b> Responsable Área Terapia <b>Lugar:</b> Oficina Área Terapia
2.	<b>OBJETIVOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las percepciones y falencias internas y externas que tienen el Centro de reinserción social Qalauma</li> <li>➤ Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a mejorar el accionar de los profesionales dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma.</li> </ul>
3.	<b>ACTUACIONES A DESARROLLAR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se realizarán las entrevistas en profundidad a informantes claves y líderes de los diferentes espacios de intervención del proyecto.</li> </ul>
4.	<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>
	<b>1.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?</b> - Lo que busca el centro es de alguna forma rehabilitarles a los jóvenes devolverlos a la sociedad que sean más útiles cambiarles esa conducta antisocial que tienen y devolverlo a una sociedad siendo útiles esa es la función que tienen este centro.
	<b>2.- ¿Qué trabajo se realiza dentro del centro de reinserción social Qalauma?</b> - Mi trabajo acá es netamente seguridad lo que se busca es que aquí los internos tengan una tranquilidad cero violencia es cortar la violencia ya que algunos internos que están acá por algún delito y esos jóvenes por incitación son violentos lo que se busca es que estos jóvenes y adolescentes estén tranquilo y seguros no tengan ningún problema acá no sean intimidados amenazados por ellos mismos porque hay gente trabajadora cooperadora hay otra parte que es negativo a esa situación que amenazan intimidación son violentos y que les gusta tener cosas mediante la intimidación nosotros tenemos que cortar porque para nosotros todos son iguales y cortaremos eso para que estén tranquilos en aquí buscar que ellos están tranquilos de cuidarlo en otras palabras, además yo que estoy en el área de terapia o aislamiento .
	<b>3.- ¿Qué problemas relevantes se encuentra en los adolescentes y</b> - En esta área tenemos todo lo malo de las dos área de comunidad y acogida, persona que infringe consumo de alcohol marihuana robos incluso por

<p><i>jóvenes privados de libertad del Centro Qalauma?</i></p>	<p>riñas peleas todos los que hicieron algo mal son dañinas que han conformado grupos y han amenazado gente a las tareas que se los descubrió esa gente que perjudica e intimida se los trajo al área.</p> <p>- Muchos son reincidentes al área pro que retornaron a su área y comenten las mismas , se busca que las 2 áreas estén tranquilos seguros que en el tiempo que estén detenidos momentáneo o sentencias salgan tranquilos que no salgan traumatados por culpa de estos jóvenes. Todo lo malo que está aquí.</p> <p>- Hay psicólogo trabaja pero por su conducta es muy difícil de hacerlos cambiar porque son jóvenes son gente que a veces amenaza les intimida ese grupo muchas veces se pedía que se los cuide porque son peligrosos, la mayoría son de la calle donde viven con la ley del fuerte, son violentos es necesario aislarlos para que los demás estén tranquilos.</p>
<p><i>4.- ¿Podría mencionar cual es la diferencia del trabajo que realizan en otros centros penitenciarios a comparación de Qalauma?</i></p>	<p>- Yo antes mi trabajo era más como investigador el poco tiempo que estoy trabajando acá se nota la diferencia mucho porque pregunto a los mismos jóvenes que han estado en san pedro y que han sido trasladados a este centro Qalauma ellos mismos han encontrado la diferencia , me cuentan que en san pedro no hay un policía que les cuide viven solos a medio de delincuentes que han cometido delitos y no hay quien controle hay cosas malas dentro el penal en cambio aquí viven con nosotros aquí no se les permite lo que hay allá aquí se les corta de raíz nos e deja que siga la misma vida de aquí como de aquella , porque allá como se ve en la televisión fuman aquí .</p> <p>Aquí es diferente la seguridad es netamente a los que es el interno detrás de el ellos mismos me dicen yo estoy bien aquí porque tengo mi comida ni desayuno mi cena mi cama y un policía que me cuide ya que allá no hay eso porque tu entras te dejan ahí no hay quien te cuide el policía esta afuera no ingresan ahí hay justicia por su propia mano y aquí ellos tienen todo se los cuida ellos saben que es así aquí es mucho mejor</p>
<p><i>5.- ¿Cómo se siente</i></p>	<p>- Yo estoy con mi Jesús en mi espalda porque</p>



<p><i>trabajando en el centro Qalauma?</i></p>	<p>obviamente como centro habría que analizar dos puntos por que a veces esto más parece un parque porque obviamente estamos aquí con personas infractoras de la ley presos por delitos igual que comete una persona mayor con la diferencia que sea menor y siempre existe en este centro en otras cárceles san pedro , cárcel de chonchocoro existe del interno de querer escapar de fugar lamentablemente este centro no cuenta con la construcción de recinto penitenciario hay varias deficiencias en el aspecto de la construcción no tienen seguridad perimetral si queremos hacer un centro penitenciario debería tener seguridad en sus muros , somos responsables no es como los educadores nunca les van a procesar dentro de la institución no tengo ningún antecedente más bien tengo felicitaciones, este centro no está construido para ser un penal su de rehabilitación pero debe ser para personas que quieran rehabilitarse en realidad voluntariamente.</p>
<p><i>6.- ¿Según usted que cree que hace falta dentro del centro Qalauma para poder ayudar o llegar de mejor manera a los jóvenes y adolescentes?</i></p>	<p><b>Capacitaciones Jóvenes</b> Se debería mejorar mas, tenemos como en todo lugar tenemos buenos y malos, debería buscar analizar y ver afuera que trabajaos le puede servir a este jovenes que meter en pequeños talleres ej artesanía porque no hay mecánica sacarlos mecánicos, afuera es necesario y es muy buscado si uno se aboca a un taller de porcelana frio cuanto le va a servir al interno cuando salga casi nada se debe ver analizar que le va a servir porque quizá para pasatiempo le sirva pero debe revisar como ellos van a vivir a fuera capacitarlos en talleres que les sirva no en cosas que no les va a servir que sus horas las aprovechen que no les hagan perder el tiempo ni sus horas por eso el taller que me gusta es carpintería hacen puertas y muchas cosas y el joven que aprende va a salir y va a trabajar afuera un ejemplo es el taller de manillas de aquí no se va a dedicar a eso deberían dedicarse a actividades mas productivas no cosas que no le sirvan ejemplo sale el joven un experto en manillas sale y va a querer ofrecer si vende no le va a servir para sostenerse pero sí aquí sacamos técnicos en mecánica automotriz, construcción ingeniería enseñarles</p>

		<p>como albañil se va a defender al salir. Debe cambiar esto por que no lo veo productivo los ocupan en hora y tiempo nada mas cambiar en método hacerlo útil que una vez saliendo demuestre afuera lo que ha aprendido y que afuera demuestre su capacidad.</p> <p><b>Área Psicológica</b> Mira nosotros no tenemos ningún apoyo psicológico, no hay un psicólogo que nos diga señores policías como están si están cómodos trabajando que falta si no nos está afectando no existe o sea ellos solamente se avocan a su trabajo con los internos realmente vemos aquí jóvenes sumisos violentos hay un joven aquí se llama Henry le dicen fantasma, ese joven no debería estar aquí debería estar en otro lugar por su situación no es una persona normal que puede desenvolverse deberían ver eso, tener más profesionalismo ver eso trabajar con los jóvenes que necesitan deberían trasladarlos se los está perjudicando porque a ese joven nunca se lo va recuperar.</p> <p><b>Capacitación Policías</b> Si estoy de acuerdo que se capaciten siempre y cuando sirva al trabajo que se estas desempeñando es bueno por q así uno no comete errores porque aquí se busca la perfección y evitar problemas esperemos un curso bueno que sirva no los de relleno que aburra que sean referente a la seguridad referente a un estudio psicológico porque nosotros vivimos acá comemos todo nosotros trabajamos 48 horas día tarde noche y el otro grupo también sabemos sus inquietudes problemas somos como sus padres y nuestro trabajo es de cuidarlos espero haya recursos que fortalezcan a nuestro trabajo .</p>
--	--	--



<b>QALAUMA</b>	
<b>Centro de Reinserción social para adolescentes y jóvenes privados de libertad</b>	
<b>FICHA N° 7:</b>	<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>
<b>1.</b>	<p><b>DATOS:</b></p> <p><b>Nombre:</b> Sub Oficial Macario Colque  <b>Cargo:</b> Responsable Área Comunidad  <b>Lugar:</b> Oficina Área Comunidad</p>
<b>2.</b>	<p><b>OBJETIVOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las percepciones y falencias internas y externas que tienen el Centro de reinserción social Qalauma</li> <li>➤ Detectar las propuestas de actuaciones, estrategias y acciones encaminadas a mejorar el accionar de los profesionales dentro el Centro de Reinserción Social Qalauma.</li> </ul>
<b>3.</b>	<p><b>ACTUACIONES ADESARROLLAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se realizarán las entrevistas en profundidad a informantes claves y líderes de los diferentes espacios de intervención del proyecto.</li> </ul>
<b>4.</b>	<b>ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD</b>
<b>1.- ¿Cuál es la misión y visión del Centro de reinserción social Qalauma?</b>	<p>- El objetivo es que se calmen los internos salgan a la calle y sean persona de bien porque la visión y misión de aquí serian de los jefes del gobierno de nosotros hacemos cumplir todos sub oficial y yo cumplimos lo que nos dicen</p> <p>- Siempre es bueno dialogar entre el policia educadores para que podamos trabajar en equipo y lograr el objetivo que haya reinserción quizá darles más apoyo porque muchos no han tenido esa orientación de parte de sus padres y que a consecuencia de ellos los han dejado en la calle y nosotros cada vez y tenemos entrevista y la información es que no tienen apoyo que los padres se han alejado hay que dar mas apoyo para que cambien.</p>
<b>2.- ¿Qué trabajo se realiza dentro del centro de reinserción social Qalauma?</b>	<p>- Nosotros lo que más que todo nos avocamos a la seguridad siempre estamos en los jóvenes tener más cuidado tener cuidado donde están yendo su comportamiento tenerlos siempre seguros para que no se escapen y no nos despisten, ya se han escapado gente y nos crean problemas no solo problemas somos 4 los encargados porque si no hay policías no los pueden sacar los educadores porque si se escapan nos siguen procesos por eso mejor no les sacan.</p>
<b>3.- ¿Qué problemas relevantes se encuentra en los adolescentes y</b>	<p>Digamos hay diferentes problemas en lo que han caído también algunos por atraco violación y otros nos cuentan y tratamos de ser sus confidentes para que piensen en lo que hacen además de mi grupo ha sido darles clases leer la biblia se les hace entrar en</p>

<p><i>jóvenes privados de libertad del Centro Qalauma?</i></p>	<p>razón las cosas malas que hacen su comportamiento malo les hablo lo que es bueno lo que es malo porque yo no les voy a permitir cosas malas fumar drogas.</p> <p>- Me parece bien que vengan les hables por que el comportamiento mirada se sabe cómo está su corazón se lo guardan y quieren salir de una vez, se les dice salgan por la puerta entraron por la puerta.</p> <p>- Antes no se hacían listas de ingreso de educadores ahora si se hace porque muchas veces ellos mismos les han enseñado a fumar y otras cosas porque les dan los materiales. Por eso se les ha prohibido por eso entrar mucho a los educadores si vienen les preguntamos a donde están yendo por que van a hacer no quisiera que entre ninguna mujer porque es peligroso porque a veces entran solitas porque pueden pasar algo ellos son muchos y nosotros somos 4 no podríamos contra 80 internos que son en comunidad esa es la situación por eso queremos mas personal somos muy pocos para tanta gente.</p> <p>Últimamente los que se han escapado es por falta de personal ellos han visto y han aprovechado sería una sugerencia para trabajar seguros</p>
<p><i>4.- ¿Cuándo usted llego a trabajar al centro Qalauma como estaban los jóvenes y adolescentes?</i></p>	<p>- La primera vez porque estamos de la fundación 28 de agosto daba pena habían jóvenes mal vestidos con ropa sucia desalineados pero actualmente ha existido un cambio el ejemplo un joven M.A.T. estaba deprimido cambio esta en panadería hemos ganado puntos por que la sociedad nos apoya porque en Bolivia es una penitenciaría moderna porque aquí no entre bebidas drogas marihuana los policías no somos de san pedro es el primer destino vine directo aquí nos inculcaron que nosotros debemos hacer cumplir las normas estamos abocados.</p>
<p><i>5.- ¿Cómo se siente trabajando en el centro Qalauma?</i></p>	<p>- Cuando llegamos el trabajo era acostumbrarnos porque ahora actualmente nos hemos acostumbrado a la distancia por que al inicio era lejos pero ahora ya nos hemos acostumbrado somos mas amigos de los jóvenes existe mas confianza nos confian cosas, eso se adquiere yo digo que es buenos logros que se consiguió hasta el momento.</p>
<p><i>6.-¿Podría mencionar cual es la diferencia del trabajo que realizan en otros centros penitenciarios a comparación de Qalauma?</i></p>	<p>- Siempre la gente comentaba que en las cárceles se echan a perder ellos cuando hemos llegado aquí no debía de ser así como dice la norma reinserción hay que darles preferencia a los jóvenes y yo he visto y los jóvenes nos cuentan que allá todo pasa, allá es un infierno eso es lo que nos cuentas los que han estado. Actualmente no pro que vienen directo al principio han llegado 28 jóvenes que ahí en san pedro es un infierno.</p>
<p><i>7.- ¿Según usted</i></p>	<p>- Aquí lo que mas falta sería pro parte de los señores</p>

<p><i>que cree que hace falta dentro del centro Qalauma para poder ayudar o llegar de mejor manera a los jóvenes y adolescentes?</i></p>	<p>educadores siempre seamos unidos trabajamos en conjunto con eso encarar los objetivos del centro. No hay programación debemos controlar!</p> <p>- Está faltando mas apoyo tanto de afuera para el centro porque antes creo que tenían mejor apoyo de italianos y otras entidades todo eso ha ido quitando poco a poco se les ha quitado él te en la cena tenían sopa y segundo se les quito creo que de afuera necesita creo que incluso se les daba cada mes incentivo jabón champú dentífrico algunos son de necesidades bajas que no tienen no visita y necesitan.</p> <p><b>Área psicológica</b></p> <p>- Sería que el área de psicológica sean mas charlas mejor individual 15 dedicarse a los chicos para saber que les pasa por que cada uno tenemos problemas les pregunten lo que les pasa como quisieran ser tratados quizá mejor o peor.</p> <p><b>Área vigilancia</b></p> <p>Más que todo seria orientación charlas psicológicas para que cambien su carácter hablarles .Claro que si es bueno siempre tratar a los jóvenes y hablemos el mismo idioma.</p>
--	--

## ANEXO 5

### GRUPO FOCAL N°1 (Realizado por Jhovana Mendoza Mamani) JOVENES Y ADOLESCENTES

Como ven a régimen penitenciario ...	De <b>medicina esta bien y quisiera que a cada área den un botiquín</b> porque a veces por ejemplo este ultimo cuando el a llegado por ejemplo este ultimo estaba un poco mal se ha puesto solamente le han dado unas pastillas y después le han dejado y en la noche se ha vuelto a colocar mal y recién lo han llevado... y mientras había otro compañero que recién nomas lo han llevado aquí al hospital de Viacha lo han hecho una consulta y lo han vuelto a traer y el compañero al dia siguiente se ha vuelto a colocar mal en la noche antes del cierre y ya lo han vuelto a llevar de emergencia cosa que no había botiquín ni nada ni una pastilla para hacerle pasar su dolor nada... estaría bien que este en el área de los policías que tal si en la noche se corta y si un compañero pisa mal o algo se va a luxar algo puede ir ahí nomás... porque esperar hasta el día siguiente no da tampoco...
Como ven a régimen penitenciario	<b>Mejor seria un medico que se quede las 24 horas</b> hay personas que por ejemplo dentro del cuerpo está mal y no vamos a saber de qué está mal ...

### GRUPO FOCAL N°2(Realizado por Jhovana Mendoza Mamani)

Cuál es su percepción de los educadores y régimen penitenciario?	15 Más que todo estamos conviviendo con los policías que con los educadores <b>los policías son más nuestros amigos están con nosotros nos están cuidando porque están en el dia y en la noche al pendiente</b> que no nos pase nada malo en cambio los educadores solo vienen en momentos donde tienen que cumplir su trabajo por decir vienen a revisar la habitación si están limpios... y después para los talleres y después ya no los vemos la mayoría del tiempo solamente vienen para eso... y en la mañana prácticamente están ahí .. después para los talleres o en el almuerzo los vemos y después es raro que vengán ahí arriba que te vengán a hablar o a dar consejos porque más que todo vamos hablamos con los policías para que nos den algunos consejos sobre cómo podemos hacer para estar aquí y vivir un poco más mejor y es esa la diferencia en cuanto a vivir con los policías a que vengán los educadores que siempre se van no viven con nosotros no saben casi nada de nosotros ...
Cuál es su percepción de los educadores y régimen	14 <b>Policías con ellos convivimos más en la mayoría del tiempo los conocemos más conocen nuestro carácter también siempre están a nuestro lado tratando de apoyarnos</b> algunas dificultades que tenemos nos aconsejan ya que son padres de familia también con los educadores los vemos con una figura de control... parecen policías

penitenciario?	porque vienen a revisar nuestros cuartos vienen a sacarnos de los talleres y nada más y a veces se los encuentra en la tarde porque siempre están haciendo informes y no se los ve... el equipo multidisciplinario como cuento de hadas... excepto el médico y el dentista que cuando te lastimas vas y eso.. tienes que robar como media hora para ver si te has roto el pie no... después nada más... yo pediría que los talleres sean más temprano...porque salimos temprano y nos obligan al ocio ...
----------------	---

**GRUPO FOCAL N°3(Realizado por Jhovana Mendoza Mamani)**

Como perciben a los educadores y a los de régimen penitenciario	I5 Yo a régimen los veo como los educadores.. Los policías tampoco no nos hacen caso nos dicen váyanse con su educador tienen que venir a sacarnos y son como los educadores...
Como perciben a los educadores y a los de régimen penitenciario	I3 Con los policías es lo mismo a veces si no hay educadores no podemos salir a ningún lado pero nos da un apoyo de medio día, yo quisiera que confíen en nosotros para salir y caminar...

**ENTREVISTA DIRIGIDA CON CUESTIONARIO DE PREGUNTAS ABIERTAS**

**(Realizado por Marizabel Mamani Mendoza)**

1.	¿Cuál su interés por trabajar con jóvenes privados de libertad en el centro de reinserción social Qalauma?	Mejorar, colaborar en la sociedad. Ayudar, entender, brindar oportunidades a los jóvenes. Reto personal.
2.	¿Qué función cumple en el centro de reinserción social Qalauma?	Educador Tallerista

*Nota.- Procedimiento de medición cualitativa con finalidad de realizar una valoración ordenada de la información recopilada haciendo el uso de la entrevista dirigida por medio de un cuestionario de preguntas con respuestas abiertas. Procedimiento aplicado a nueve educadores del Proyecto Progetomondo.mlal. (tabla)*

**¿Cómo coordinador de los educadores que apoyo u orientación deberían recibir de parte del gabinete psicológico?**

En realidad los educadores tienen muchas potencialidades, son personas muy dedicadas a su trabajo, estos son espacios donde hay mucha tensión estar en contacto con jóvenes que tienen tantos conflictos y es normal que les genere mucha ansiedad, son personas con mucha vocación de servicio, con mucha solidaridad y resaltar que tienen muchos valores. Hay que recalcar que dentro lo negativo es más que todo la presión lo que se genera en este espacio que a veces se puede provocar que una persona se descontrola emocionalmente, eso es un peligro, por eso a que tener siempre los cursos de autocuidado, manejo de grupos de riesgos, entonces a que cuidar mucho la salud mental de los que trabajan acá como educadores.

**ANEXO 6**  
**DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL**

**I. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

**A. CARACTERISTICAS DEL CONTENIDO**

**a. ASPECTO HISTÓRICO**

Según documentos oficiales gubernamentales, la provincia Ingavi en el cual se encuentra Viacha, fue creada mediante Decreto Supremo de fecha 18 de noviembre de 1.842 en conmemoración a solemnizar la gloriosa Batalla de Ingavi con su capital Viacha.

Sin embargo es a partir de la Ley de fecha 5 de diciembre de 1906, en la Presidencia de Ismael Montes, que la capital de la provincia Ingavi “Viacha” es elevada a rango de ciudad. Este Municipio corresponde a la circunscripción N° 22 del departamento de La Paz, categoría poblacional “D”, superficie de 3.283 Km<sup>2</sup> y una densidad poblacional de 20.10 Hab./Km<sup>2</sup>. Como idiomas se tiene el Aymara y castellano.

**b. ASPECTO GEOGRÁFICO**

**Latitud y Longitud.**- El municipio de Viacha se encuentra en el área geográfica del Altiplano Sur del departamento de La Paz, la misma es una llanura alta entre los 3500 a 4500 metros sobre el nivel del mar (msnm) que se extiende entre Bolivia y Perú.

**Altitudes.**- El Municipio de Viacha se encuentra en una altura que varía de acuerdo a la ubicación de sus comunidades las mismas que en promedio dan los 3.853 metros sobre el nivel del mar.

**Relieve y topografía.**- El relieve del municipio de Viacha, presenta en su área central una pendiente de hasta 3%, esto es característico de su suelo de llanuras aluviales o lecho de ríos, esta característica es la que rodea a la ciudad de Viacha, por otro lado se presentan pendientes de más del 12% en las cercanías a los cerros. Su topografía en general es ondulada y quebrada, presentando importantes tierras de pendiente suave.

**c. ASPECTO DEMOGRÁFICO**

**Población por edad y sexo.**- La población estimada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de acuerdo a datos del último Censo de Población y Vivienda, es de 46.596 habitantes para el año 2001, sin embargo según los últimos datos proporcionados por el INE, plantea una población proyectada de 52.202 para el año 2007.

**Migración.-** La recuperación poblacional en la que se encuentra el Municipio de Viacha, después de tener las tasas negativas de crecimiento en relación a los datos del Censo de Población y Vivienda 1992, en la misma que le colocaba con niveles de crecimiento negativos, cuyo destino principalmente era la ciudad de El Alto y la ciudad de La Paz; sin embargo, con los datos del 2001, se observa la disminución de emigrantes.

#### **d. ASPECTO ECONÓMICO**

##### **Sistemas de producción**

La producción en el Municipio de Viacha, en forma general está compuesto por tres sistemas: Agrícola, Pecuario, Artesanía e Industrial. Este Municipio se caracteriza por su aprovechamiento económico en la producción lechera, ganadería e industria manufacturera como su mejor potencial. El ranking en el índice municipal corresponde al N° 4542 de acuerdo a indicadores municipales. En Viacha se establecen empresas como SOBOCE, la Cervecería Boliviana Nacional y desde la década de los ochenta, de empresas ladrilleras, de cerámica y de extracción, procesamiento de áridos (arena, piedra, cal y otros materiales de construcción) y de servicios (fábrica de sombreros, panaderías y fundiciones).

#### **e. ASPECTO SOCIOCULTURAL**

**Religiones y creencias.-** La población de Viacha existen fieles a otras religiones y para ello se reúnen en la Iglesia Católica.

**Salud.-** En el Municipio de Viacha, se sitúan un total de 13 establecimientos de salud, de los cuales dependientes de SEDES, administradas por la caja nacional de salud son 2 centros de salud.

**Deporte.-** El municipio de Viacha, administra el tema de deportes bajo la unidad de Deportes el cual tiene su cargo a la asamblea Municipal del deporte de Viacha y de quien depende las escuelas de diferentes disciplinas, donde cuenta con la escuela de fútbol, escuela de basquetbol y escuela de raqueta.

**Turismo.-** Uno de los patrimonios culturales en el Municipio de Viacha, se encuentran el calvario colonial de Letanía donde se encuentra la virgen más pequeña del mundo la “Virgen de Letanía”. Otro de los patrimonios con que cuenta este municipio es el Fortín

Pan de Azúcar en la comunidad de Irpa Chico, considerado también como la cuna de los guerreros aymaras, de la misma forma tenemos la Laguna de Chonchocoro, es otro lugar donde se realizan visitas ocasionales y se puede pasear a canoa, sin embargo también es utilizado para lavar autos y ropas, también se cuenta con patrimonios como la Iglesia San Agustín, ubicado en plena plaza principal de Viacha, el puente colonial de Kalachaca, el parque recreativo denominado Jayu Puchu,

## **B. CARACTERISTICAS DEL CENTRO QALAUMA**

### **a. Aspecto institucional**

- **Aspecto histórico**

La iniciativa de crear en Bolivia un Centro dedicado a la atención y reinserción social de las/los adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley, comenzó como una preocupación del Defensor del Pueblo secundada por ProgettoMondo-Movimiento Laicos para América Latina (PM-MLAL) en el año 2002. Ambas instituciones empezaron a movilizarse para hacer realidad este proyecto buscando los primeros recursos económicos y el espacio físico necesario.

En el año 2003 acudió a las oficinas de ProgettoMondo- Movimiento Laicos para América Latina (PM-MLAL) la familia Cruz Bautista con la intención de donar una hectárea de tierra para la realización de este Centro, a condición de que la construcción diera trabajo a las familias de la comunidad. La propuesta fue aceptada y PM-MLAL asumió la responsabilidad de la construcción. El terreno está ubicado en la comunidad Surusaya Suripanta, provincia Ingavi del departamento de La Paz, a 30 Km. de la ciudad de La Paz. El PM-MLAL logró un financiamiento de arranque de la Unión Europea y el 21 de Junio del 2004 se dio inicio, oficialmente, a la construcción del Centro Qalauma, con la participación de autoridades e instituciones invitadas.

Gracias al apoyo de la Diócesis de El Alto se consigue financiamiento de la Conferencia Episcopal Italiana (CEI) por el periodo de tres años, dando un impulso al avance del proyecto. En ese tiempo PM-MLAL adquiere más de dos y media hectáreas de la familia Cruz Bautista y familia Pinto, para continuar ampliando la infraestructura.

Se constituyó una Mesa de Trabajo Interinstitucional conformada por el Defensor del Pueblo, Pastoral Penitenciaria, Capacitación y Derechos Ciudadanos (CDC) y PM-MLAL. Más tarde se incorporaron las instituciones Pro Adolescentes Bolivia, Defensa de Niños Internacional (DNI), UNICEF y la Dirección General de Régimen Penitenciario. Esta Mesa concientizó e involucró a las autoridades nacionales y locales; Ministerio de Gobierno, Viceministerio de Seguridad Ciudadana, Prefectura, sobre la problemática de adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley (comprendidos entre 16 a 21 años), organizó encuentros para trabajar las medidas alternativas y apoyó eventos internacionales. También se convirtió en un espacio donde trabajar la modificación de leyes penales, el Convenio con el Estado para el Centro Qalauma y su propuesta de reinserción social.

Al mismo tiempo PM-MLAL formó un equipo profesional que fue trabajando el diseño de un programa de atención a esta población y en esos años (2004 - 2007), este equipo desarrolló un conjunto de actividades de atención jurídica, social, psicológica, así como actividades lúdicas y culturales con las/los adolescentes y jóvenes privados de libertad en los cuatro centros penitenciarios del departamento de La Paz: San Pedro, San Pedro de Chonchocoro, Centro de Orientación Femenina - Obrajes y Centro Penitenciario Femenino - Miraflores.

El Centro Qalauma, desde un principio, fue pensado para albergar tanto a mujeres como a varones, con actividades culturales, deportivas y formativas; con espacios, talleres y programas educativos tanto para ellas como para ellos; con la intencionalidad de practicar un acercamiento, atención y compartimiento con las y con los adolescentes y jóvenes; promoviendo con ello la construcción de actitudes de equidad, de respeto, de igualdad de oportunidades para ambos géneros.

A partir del año 2006 la Dirección General de Régimen Penitenciario se involucró en el proyecto a través de la firma de un convenio en el cual el Estado Boliviano reconoce el Centro Qalauma, como la infraestructura que albergará a las/los adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley y, al mismo tiempo, colabora con un monto económico y se compromete a cubrir económicamente parte de los ítems para los funcionarios que trabajarán en el Centro. Durante el año 2007 el centro entró en su última etapa de

preparación de cara a su inauguración. En este periodo se firmó un Convenio con el Ministerio de Gobierno y ProgettoMondo-Movimiento Laicos para América Latina.

Todo este trabajo hace posible que las y los adolescentes y jóvenes privados de libertad tengan la oportunidad de permanecer en un centro especializado, donde no sólo se respeten sus derechos, sino también cuenten con un programa de reinserción personal, familiar y social en el caso de los que se encuentren cumpliendo condena, y acceder a formación técnica a través de cursos cortos cuya duración no sobrepase los seis meses, en el caso de los que se encuentran con detención preventiva.

- **Infraestructura física y equipamiento**

El Centro de Reinserción Social Qalauma cuenta con la siguiente infraestructura:

- **Área de Seguridad:** Las dependencias de Seguridad se ubican en la entrada.
- **Área Administrativa:** Área ubicada al ingreso del centro, cuenta con oficinas para el Director (a), Sub Director (a) y todo el personal administrativo que sea necesario; además de ambientes para realizar audiencias y registro de nuevos ingresos de adolescentes y jóvenes.
- **Servicios de asistencia penitenciaria:** Cuenta con espacios físicos para los servicios de psicología, legal, medicina general, odontología y trabajo social.
- **Bloque Acogida-Fase Acogida:** Es un espacio físico aislado que albergará a los adolescentes y jóvenes que ingresan al Centro Qalauma, cuenta con dormitorios para 2 ocupantes (adecuadamente equipados, con baño cada uno), comedor, sala múltiple y patio interno.
- **Bloque Comunidad-Fase Comunidad:** Comprende dormitorios para 3 ocupantes (adecuadamente equipados con baño cada uno).
- **Área de tratamiento especial(TERAPIA):** Este módulo, situado aparte del sistema de fases, albergará a todos los adolescentes y jóvenes que pasen por una etapa de crisis o de conflicto, problemas de adicción y/o agresividad o trastornos emocionales
- **Biblioteca:** debidamente equipada con mesas sillas, libros, que permitan la consulta de textos y la lectura en un espacio tranquilo.

- **Espacio recreativo:** consta de mesas y sillas para reuniones, dinámicas, juegos de mesa.
- **Área Educativa:** cuenta con 4 aulas, cada una con capacidad para 30 a 40 personas;
- **Área de Talleres de formación y lugares de trabajo:** El centro cuenta con:
  - **Taller de carpintería:** cuenta con un espacio amplio, cubierto y con maquinarias variadas.
  - **Taller de Panadería:** Es un espacio amplio con un horno industrial y sobadora semi-industrial
  - **Taller de Artesanía:** espacio amplio y con diferentes ambientes que permiten adecuarse a diferentes actividades.
  - **Área agropecuaria:**
    - 3 Carpas solares para horticultura y plantas ornamentales
    - Galpón de crianza de animales menores: ponedoras, cuyes, conejos y cerdos.

Todos estos espacios estarán bajo la supervisión del equipo Qalauma, de la Junta de Educación y la Junta de Trabajo<sup>1</sup>, con la finalidad de registrar toda actividad educativa y de trabajo para fines de redención.

- **Área deportiva, recreativa y cultural:** El Centro Qalauma cuenta con un poli funcional, el cual está destinado a la realización de actividades deportivas, culturales y recreativas

**Espacio de espiritualidad:** el centro cuenta con un templo ubicado al medio de los bloques de varones y mujeres, abierto a la participación ecuménica de los/las adolescentes y jóvenes del Centro y de grupos externos, respetando las creencias de cada persona.

---

- **Área de visita:** En la área administrativa se encuentra una sala suficientemente equipada con mesas y sillas adecuada para que las/los adolescentes y jóvenes se beneficien del derecho a recibir a sus visitas (art. 103 de la Ley N° 2298).
- **Área de educadores:** es un espacio destinado al equipo multidisciplinario y a los educadores; de igual manera para voluntarios que quieran realizar un trabajo en el centro.
- **Área de equipamiento complementario:** El centro cuenta con: 2 tanques de agua; 3 pozos de recolección de aguas servidas; 2 motores; 1 grupo electrógeno de emergencia; 1 red de energía eléctrica trifásica.
- **Servicios de cocina:** El Centro Qalauma cuenta con una cocina amplia totalmente equipada (refrigeradores, freezer, cocina industrial, menaje de cocina, vajillas, etc). Comedor para albergar cómodamente a 150 personas, equipado con sillas y mesas; además de contar con servicios higiénicos y lavandería de vajilla.

#### **B) ÁREA PEDAGÓGICA:**

- ✓ **Organización curricular** .- La organización dentro del Centro de reinserción social para adolescentes y jóvenes privados de libertad Qalauma tiene una propuesta educativa integral tanto en la educación Formal es decir bachillerato y el área técnica.

#### **EDUCACIÓN FORMAL:**

La educación formal formaría parte de todos los jóvenes y adolescentes tanto de la fase de Acogida, fase Comunidad y fase Terapia.

- ➔ **Bachillerato Técnico-Humanístico (CEA):** Por las características de esta población se adecua a la misma la implementación de un Centro de Educación Alternativa que ofrece la posibilidad de culminar con un Bachillerato. La malla curricular corresponde al CEMA que trabaja por módulos y dura 2 años, al cabo de los cuales los jóvenes obtienen el BACHILLERATO HUMANÍSTICO.
- ➔ **Educación Técnica:** Esta rama del saber asociada sobre todo a la adquisición de una profesión corta y reconocida le permite a la/adolescente o joven incursionar en el mercado laboral, dentro del centro participando de un micro-emprendimiento o en su defecto, a partir de un Convenio que la dirección del

centro realice con alguna empresa externa para quien las/los adolescentes o jóvenes pudieran realizar algún trabajo específico (ej. Una empresa o institución solicita la fabricación de un determinado número de patas de sillas que las/los adolescentes o jóvenes pudieran elaborar en el taller de carpintería).

**Carpintería:** Elaboración de puertas muebles según encargo.

**Panadería:** Elaboración de pan, queques, masitas en general que están a la venta interna y se vende pan al centro penitenciario de chonchocoro.

**Serigrafía:** Se realizan serigrafía en poleras gorras.

**Porcelana fría:** Elaboración de personitas

**Costura:** Confección de ropas.

**Manillas:** Elaboración de manillas en poca cantidad

**Agronomía:** Se tienen carpa para plantación de verduras y hortalizas y la crianza de conejos y gallinas.

**Tejidos:** Elaboración de tapetes.

✓ **Estrategias metodológicas.**

Algunas de las experiencias de rehabilitación y reinserción social que han servido de orientación y motivación por su visión cercana a la de este Centro y sus buenos resultados, por ejemplo el método APAC entre otros son metodologías se centra en un sistema de fases educativas en el cual el joven accede a la siguiente según sus avances de conducta, motivación, responsabilidad y cumplimiento de las normas, y en donde pasar de fase representa mayor autonomía y posibilidades de acercarse cada vez más a la vida en libertad ,cuya meta es la transformación de las personas privadas de libertad en miembros productivos para sus familias y comunidades.

## **PRINCIPIOS METODOLÓGICOS**

La metodología a ser utilizada en el Centro Qalauma parte de la concepción de una pedagogía humanista, una Pedagogía del amor. La educación humanista abre a la/el educando una perspectiva de valores e ideales y de reconocimiento y ejercicio de sus derechos. Esta pedagogía tiene en su programa la formación de la voluntad y del carácter de la/el educando, entrenándola/o para una vida activa, participativa y responsable.

*“Yo te quiero libre, libre de verdad.*

*Yo te quiero libre, como te viví,  
libre de otras penas y libre de mi.”*

*Silvio Rodríguez*



# ANEXOS DE INTERVENCIÓN

## ANEXO 1b

### HOJA DE EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

Actividad:.....

Fecha:.....

*Subrayar el número que mejor describa su percepción de cada dinámica según la siguiente escala:*

**1** Parcialmente de Acuerdo

**2** Totalmente de Acuerdo

**0** Totalmente en Desacuerdo

**N/A** No Aplica.

#### **ORGANIZACIÓN**

<b>CRITERIOS</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>
La actividad se inició puntualmente				
Las instalaciones físicas fueron adecuadas.				
La secuencia de la actividad siguió el orden establecido en el programa				
La distribución y uso del tiempo fue adecuado				

#### **PRESENTACIÓN**

<b>CRITERIOS</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>
Se alcanzaron los objetivos para la actividad				
Los temas se presentaron con claridad				
Hubo oportunidad para la participación durante la discusión del tema				
Los temas discutidos fueron de utilidad				
Recomendaría que la actividad se ofreciera nuevamente				

**COMENTARIOS U OBSERVACIONES (OPCIONAL)**



### ANEXO 3

#### CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTO

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL     Régimen Penitenciario     Policía Boliviana Nal.

#### **INSTRUCCIONES:**

Solicitamos que responda a las siguientes preguntas.

- 1.- ¿Que entiende por síndrome de burnout?
- 2.- ¿Qué entiende por estrés?
- 2.- ¿Qué entiende por bienestar?
- 3.- ¿Qué entiende por bienestar personal y bienestar laboral?
- 4.- ¿Qué tipo de comunicación manejan entre el personal penitenciario?
- 5.- ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el personal penitenciario?
- 6.- ¿Cómo cree que es una persona positiva?
- 7.- ¿Alguna vez ha tenido algún conflicto con algún compañero de trabajo?
- 8.- ¿Mencione alguna situación estresante entre los compañeros de trabajo?
- 9.- ¿Usted cree que existe un buen equipo de trabajo?
- 10.- ¿Qué espera del Programa?

## **ANEXO 4**

### **EVALUACIÓN DIAGNOSTICA**

#### **GUIA DE ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD**

##### **EQUIPO TÉCNICO PENITENCIARIO**

1. ¿Qué entiende por síndrome de burnout? ¿Cree que este síndrome está presente en el personal penitenciario?
2. ¿Cree que la institución se preocupa por el bienestar personal y bienestar laboral en el personal que trabaja en la institución?
3. ¿Qué tipo de comunicación manejan entre el personal penitenciario? ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el personal penitenciario?
4. ¿Cómo cree que es una persona positiva?
5. ¿Qué hace feliz a la gente? ¿Cómo pueden las personas ser más felices?
6. ¿Alguna vez ha tenido algún conflicto con algún compañero de trabajo? ¿Cómo afronto ese conflicto, le dio alguna solución? ¿Cuál?
7. ¿Mencione alguna situación estresante entre los compañeros de trabajo?
8. ¿Cómo podemos tomar buenas decisiones?
9. ¿Usted cree que existe un buen equipo de trabajo?
10. ¿Cómo puede la gente hacer lo que más le gusta y sobresalir en el trabajo?
11. ¿Cómo pueden las personas involucrarse más en sus actividades?
12. ¿De qué manera puede nuestro trabajo ser una vocación, una carrera o un empleo?
13. ¿Quieres aprender a “saborear” tus logros, y potenciarlos para incrementar tu bienestar y felicidad?
14. ¿La felicidad lleva al éxito o el éxito a la felicidad?

## **ANEXO 5**

### **EVALUACIÓN FINAL**

#### **GUIA DE PREGUNTAS GRUPO FOCAL**

1. ¿Qué entiende por síndrome de burnout?
2. ¿Cree usted que este síndrome estaba presente en el personal penitenciario que trabaja en la institución?
3. ¿Cree que la institución se preocupa por el bienestar personal y bienestar laboral en el personal que trabaja en la institución?
4. ¿Qué tipo de comunicación manejan ahora el personal penitenciario? ¿Que tipo de relación que existe entre el equipo penitenciario?
5. ¿Cree usted que es una persona positiva?¿Por qué?
6. ¿Ahora cómo trabaja un conflicto con algún compañero de trabajo?¿Cómo afronta ese conflicto, le dio alguna solución?¿Cuál?
7. ¿Usted cree que existe un buen equipo de trabajo?¿Por qué?
8. ¿Cómo asume las dificultades y de afrontar la adversidad? con perseverancia y genuino sentido de propósito
9. ¿Qué emociones positivas sentimos y provocamos durante el día?antes de la capacitación y después de la capacitación?
10. ¿Se siente involucrado en las actividades del día a día de la institución? De qué manera: positiva o negativa?
11. ¿Cuál es su propósito en la vida personal y laboral? ¿Por qué?
12. ¿Qué pueden decir sobre la motivación intrínseca?
13. ¿Cree usted que mejorar las organizaciones para que contribuyan de mejor forma al bienestar individual y su crecimiento?
14. ¿Cómo evalúa las actividades realizadas?

**ANEXO 6**  
**TÉCNICA DE COMPOSICIÓN**

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL     Régimen Penitenciario     Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

**MI SENTIDO DE VIDA**

**ANEXO 7**

**TÉCNICA DE COMPOSICIÓN**

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL  Régimen Penitenciario  Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

**MIS EMOCIONES POSITIVAS**

**ANEXO 8**

**TÉCNICA DE COMPOSICIÓN**

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL  Régimen Penitenciario  Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

**MI IMPLICACIÓN Y COMPROMISO**

**ANEXO 9**

**TÉCNICA DE COMPOSICIÓN**

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL  Régimen Penitenciario  Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

**MIS RELACIONES INTERPERSONALES**

**ANEXO 10**

**TÉCNICA DE COMPOSICIÓN**

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL  Régimen Penitenciario  Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

**MI SIGNIFICADO Y SENTIDO DE PROPOSITO.**

**ANEXO 11**

**TÉCNICA DE COMPOSICIÓN**

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL  Régimen Penitenciario  Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

**MI SENTIDO DE LOGRO**

ANEXO 12

TÉCNICA DE COMPOSICIÓN

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL  Régimen Penitenciario  Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

SATISFACCIÓN CON LA VIDA

ANEXO 13

TÉCNICA DE COMPOSICIÓN

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

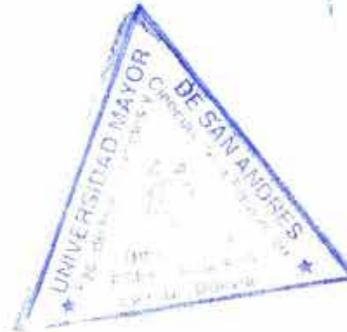
Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL  Régimen Penitenciario  Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

**MOTIVACION POSITIVA - ENGAGEMENT Y FLOW.**

**Competencias Emocionales:** La inteligencia emocional, empatía, optimismo, esperanza, confianza y autoestima, **Competencias Cognitivas:** La vigilancia, atención, concentración, creatividad e innovación y **Competencias Motivacionales:** La curiosidad, apertura a nuevas experiencias, voluntad de aprendizaje y desarrollo.



**ANEXO 14**

**TÉCNICA DE COMPOSICIÓN**

Edad:..... Sexo: M  F  Cargo:.....

Dependiente de:

ProgettoMondo-MLAL  Régimen Penitenciario  Policía Boliviana Nal.

Realice una composición sobre lo que es importante ser o realizar, con base en el siguiente título:

**TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO**

**ANEXO 15**

**ANEXO: Dinámica “El Espejo”**

**“EL ESPEJO”**

**(Autoconocimiento)**

**HOJA DE CUALIDADES Y LIMITACIONES**

<b>¿Cómo soy como persona?</b>	<b>¿Cómo soy como hijo/a?</b>	<b>¿Cómo soy como pareja?</b>
<b>¿Cómo soy como amigo/a?</b>	<b>¿Cómo soy como compañero de trabajo?</b>	<b>¿Cómo soy como papá/mamá?</b>

## ANEXO 16

### **ANEXO: Dinámica “Llegando a ser solo uno”**

#### **“LLEGANDO A SER SOLO UNO”**

**(Trabajo en Grupo)**

Que entiende por síndrome de burnout? ¿Cómo se trabajaría dentro del Centro?	Cuál es el tipo de relación que existe entre el personal penitenciario?
Como trabaían como grupo sus emociones positivas.	¿Cómo cree que es una persona positiva? mencionen algunas características.
¿Alguna vez ha tenido algún conflicto con algún compañero de trabajo? ¿Cómo afronto ese conflicto, le dio alguna solución?	¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el personal penitenciario?
¿Qué tipo de comunicación manejan entre el personal penitenciario?	¿Usted cree que existe un buen equipo de trabajo?
¿Qué son la emociones positivas?¿Cómo trabajaría este tema con sus compañeros?	¿Cómo se logra una mejor implicación y compromiso en el grupo? Menciones.
¿Cómo se logran buenas relaciones interpersonales? Menciones	¿Cómo se consigue un significado y sentido de vida? Menciones
¿Cómo grupo cuál es su sentido de logro?	¿Cómo se debe trabajar la motivación positiva en el grupo?
Esta es de corta duración y está relacionada a la experimentación de emociones positivas en el pasado, presente y futuro	Es cuando una persona disfruta haciendo algo en lo que es bueno o talentoso. Está relacionada con los rasgos y fortalezas individuales.
cuando una persona está motivada y capacitada para realizar una actividad por la que se siente desafiada	Como pueden asumir las dificultades y de afrontar la adversidad y genuino sentido de propósito.
¿Cree que la institución se preocupa por el bienestar personal y bienestar laboral en el personal que trabaja en la institución? ¿Qué harían como grupo para que se tome en cuenta estos temas en todas las instituciones y/u organizaciones?	Como trabajaría una poderosa afiliación a su grupo de trabajo, , mentalidad abierta a la innovación, y su estilo de comunicación interpersonal.
Como trabajarían la capacidad de involucrarse de manera positiva en las actividades del día a día .	Percibe que la organización apoya su crecimiento y desarrollo profesional continuo?

ANEXO 17

ANEXO: Dinámica “Dibujo a mi equipo”/ “Conflictos en equipos”:

“DIBUJO A MI EQUIPO”

(Conflictos en equipos / empatía)

<b>DIBUJO A MI EQUIPO</b>			
<b>Como ve nuestro grupo el otro grupo.</b>	<b>Como piensa nuestro grupo que somos vistos por el otro grupo.</b>	<b>Necesidades del grupo.</b>	<b>Mi vida pasada.</b>
<b>Que siento de mis compañeros.</b>	<b>Lo que pienso sobre algún aspecto relacionado con el grupo.</b>	<b>Mi presente</b>	<b>Mi futuro.</b>

**ANEXO 18**

**ANEXO: Dinámica “Tabla de retos”:**

**“TABLA DE RETOS”**

**(Sentido de logro)**

<b>TABLA DE RETOS</b>			
<b>Nombre:.....</b>			
<b>Fecha de cumpleaños:.....</b>			
<i>5 firmas con nombres</i>	<i>5 edades con nombres</i>	<i>5 números de calzados con nombres completos</i>	<i>5 cabellos</i>
<i>3 dedicatorias.</i>	<i>5 signos zodiacales</i>	<i>5 nombres completos de personas con sus películas favoritas.</i>	<i>1 dedicatoria para el grupo.</i>

## ANEXO 19

### ANEXO: Dinámica “Misión Personal”:

#### “MISION PERSONAL”

##### (Motivación Positiva)

1. Haga trabajar a cada uno de los participantes de forma individual en la elaboración de su misión personal.
2. Responda a las siguientes preguntas:
  - ¿Qué deseo obtener de la vida?
  - ¿A que le doy valor?
  - ¿Qué talentos y capacidades poseo y quiero desarrollar?
  - ¿Qué es lo que quiero haber logrado al llegar al fin de mi vida?
  - ¿Cuál quiero que sea mi legado, mi huella?
3. Siga los siguientes pasos para elaborar un borrador de meta personal.
  - Identificar mis héroes; aquellas personas que me dejaron una huella positiva:  
¿Qué cualidades admiro de esas personas?, ¿Cuáles de esas cualidades me he apropiado?.
  - Definir quien quiero llegar a ser: ¿Qué quiero ser?, ¿Qué quiero tener?, ¿Que quiero hacer?
  - Definición de los roles proyectándose en el tiempo hacia los días finales y como le gustaría ser recordado por los roles que desempeño: definir los roles en la familia, el trabajo y la comunidad.
  - Escribir un texto borrador de la misión personal: un pequeño texto motivador que resuma sus deseos, sus valores orientadores, el sentido y dirección.
  - Establecer prioridades respondiendo a las siguientes preguntas:
    - ¿Cuándo una demanda de nuestro tiempo es imposible?
    - ¿Qué es una demanda urgente?

## ANEXO 20

### ANEXO: Tipos de equipos de trabajo/ socio drama del personal:

#### SOCIODRAMA

**Motivación:** "En todo grupo humano se dan diversos tipos de actitudes que conviene estudiar para prevenir los daños que un mal grupo puede hacer en el conjunto."2. Sociodrama. Se divide el grupo en cuatro subgrupos y por suerte se les entrega una hoja con las características de cuatro grupos diferentes:

**a) Grupo Cerrado:** Características de "rosca"; no dejan participar a otros.

Son individualistas, exclusivistas, egoístas. No admiten ninguna iniciativa que no venga de ellos.

- ✓ Son autosuficientes.

**b) Grupo Cianuro:** Todo lo miran con actitud crítica destructiva. Nada les parece bueno. Tienen envidia a lo de los demás.

- ✓ No colaboran en nada porque todo les parece sin importancia.
- ✓ Lo difícil lo toman a juego.
- ✓ Tratan de disminuir lo bueno que ven en los otros.

**c) Grupo Montón:** Unidos sin ningún interés porque cada uno busca lo suyo.

- ✓ Se sienten marginados; no se ayudan entre sí.
- ✓ Nunca se pone de acuerdo en nada. Aislados e indiferentes.
- ✓ No se entusiasman por nada y no dan soluciones a nada.
- ✓ Todo les parece complicado y difícil.

**d) Grupo integrado:** Colaboración y amistad sincera

- ✓ Aceptan las iniciativas de otros
- ✓ No les interesa la competencia, sino ayudar.
- ✓ Buscan el bien del grupo en general.
- ✓ Están abiertos a los demás que quieran participar.

**ANEXO 21**

**ANEXO: Dinámica “A que saludo y de que me despido”:**

**“A QUE SALUDO Y DE  
QUE ME DESPIDO”**

**A QUE SALUDO...**

**DE QUE ME DESPIDO...**

## ANEXO 22

### ANEXO: Dinámica PNI (Positivo, negativo e interesante ):

#### PNI (POSITIVO, NEGATIVO

#### E INTERESANTE

*Estará presente en cada sesión, para realizar la evaluación. Permitir la retroalimentación de las vivencias, opiniones, etc., del grupo en relación a las sesiones realizadas. Se darán palabras y los participantes opinaran el por qué la frase es importante y que tan significativa son en el diario vivir.*

**LO POSITIVO...**

**LO NEGATIVO...**

**LO INTERESANTE...**

## ANEXO 23

### **EL ÁRBOL DE LOS PROBLEMAS**

El carpintero que había llamado para que me ayudara a arreglar una vieja granja acababa de terminar un duro día, el primero de este nuevo trabajo. Una rueda pinchada le había hecho perder una hora, su sierra eléctrica se había estropeado, unos listones de madera le habían desaparecido y, para colmo, su antiguo coche ahora se negaba a ponerse en marcha.

Decidí acompañarle a su casa y, mientras yo conducía él permanecía totalmente callado, sentado a mi lado. Cuando llegamos, me invitó a entrar y que conociera a su familia. Mientras íbamos caminando hacia la puerta de su casa, se paró brevemente delante de un pequeño árbol, tocando la punta de las ramas con sus manos.

Cuando abrió la puerta sufrió una increíble transformación. Su cara morena se llenó de sonrisas mientras abrazaba a sus dos hijos y daba un beso a su mujer. Un poco más tarde me acompañó hasta el coche. Pasamos por el árbol y no pude evitar preguntarle por lo que le había visto hacer antes.

“Oh, éste es mi árbol de los problemas”, contestó. “Sé que no puedo evitar tener problemas en el trabajo, pero una cosa es segura, esos problemas no pertenecen ni a la casa, ni a mi mujer, ni a mis hijos. Entonces lo que siempre hago es colgarlos del árbol antes de entrar en casa y recogerlos de nuevo por la mañana. Lo bueno del caso es que cuando salgo por la mañana para recogerlos siempre me parece que hay muchos menos de los que dejé el día anterior.”

“La familia puede ser de mucho apoyo en un momento de conflicto, pero sería bueno olvidarlos por un instante y disfrutar de un momento agradable con ellos”.



**ANEXO 24**  
**LOS OBSTÁCULOS DE NUESTRO CAMINO**

Un rey puso una gran roca en medio del camino, obstaculizando el paso. Luego se escondió para ver si alguien la retiraba.

Los comerciantes más adinerados del reino y algunos cortesanos que pasaron simplemente rodearon la roca. Muchos culparon al rey de no mantener los caminos despejados, pero ninguno hizo algo para retirar el obstáculo.

Entonces llegó un campesino que llevaba una carga de verduras. La dejó en el piso y trató de mover la roca a un lado del camino. Después de empujar y fatigarse mucho, lo logró. Mientras recogía su carga, encontró una cartera en el piso, justo donde había estado la roca. Contenía muchas monedas de oro y una nota del rey, indicando que esa era la recompensa para quien despejara el camino.

El campesino aprendió lo que los otros nunca entendieron.

“Cada obstáculo presenta una oportunidad para mejorar la propia condición. ¡Si alguna vez cae, levántese y siga adelante!”

**ANEXO 25**  
**LA PREGUNTA MÁS IMPORTANTE**

En cierta ocasión, durante mi segundo semestre en la escuela de enfermería, el profesor nos hizo un examen sorpresa. Lee rápidamente todas las preguntas, hasta llegar a la última: “¿Cómo se llama la mujer que limpia la escuela?”

Seguramente era una broma. Yo había visto muchas veces a la mujer que limpiaba la escuela. Era alta, de cabello oscuro, unos 50 años, pero, ¿cómo iba a saber su nombre? Entregué el examen sin contestar la última pregunta.

Antes de que terminara la clase, alguien le preguntó al profesor si esa pregunta contaría para la calificación. “Definitivamente -contestó-. En sus carreras ustedes conocerán a muchas personas. Todas son importantes. Ellas merecen su atención y cuidado, aun si ustedes sólo les sonríen y dicen: ¡Hola!”

Nunca olvidé esa lección, y supe luego que su nombre era Dorothy. Todos somos importantes.

“Saludar por su nombre a la otra persona podría recordarle que es alguien importante para ti.”

**ANEXO 25**  
**LOS TRES FILTROS**

Un discípulo visita a Sócrates y le dice:

- “¡Maestro! Quiero contarte como un amigo tuyo estuvo hablando de ti con malevolencia...”

Sócrates lo interrumpió diciendo:

-“¡Espera! ¿Ya hiciste pasar a través de los Tres Filtros lo que me vas a decir?”

-“¿Los Tres Filtros...?”

-“Sí” – replicó Sócrates. El primer filtro es la VERDAD.

-“¿Ya examinaste cuidadosamente si lo que me quieres decir es verdadero en todos sus puntos?”

-“No... Lo oí decir a unos vecinos...”

-“Pero al menos lo habrás hecho pasar por el segundo Filtro, que es la BONDAD: ¿Lo que me quieres decir es por lo menos bueno?”

-“No, en realidad no... Al contrario...”

-“¡Ah!” – Interrumpió Sócrates.- “Entonces vamos al último Filtro. ¿Es NECESARIO que me cuentes eso?”

- “Para ser sincero, no.... Necesario no es.”

-“Entonces -sonrió el sabio – Si no es verdadero, ni bueno, ni necesario...sepultemoslo en el olvido...”

“Si Tienes algo que decir a otra persona. Recuerde pasarlo por la VERDAD, la BONDAD y la NECESIDAD antes de decirlo.”

**¿Cuánto pesa el vaso?**



*Ilustración de  
Dra. Alicia Cervantes*

## **ANEXO 26**

### **¿CUÁNTO PESA EL VASO?**

Un psicólogo en una sesión grupal levantó un vaso de agua. Todo el mundo esperaba la típica pregunta: ¿Está medio lleno o medio vacío? Sin embargo, preguntó:

- ¿Cuánto pesa este vaso?

Las respuestas variaron entre 200 y 250 gramos. El psicólogo respondió:

- El peso absoluto no es importante: depende de cuánto tiempo lo sostengo. Si lo sostengo 1 minuto, no es problema; si lo sostengo una hora, me dolerá el brazo; si lo sostengo 1 día, mi brazo se entumecerá y paralizará.

El peso del vaso no cambia, pero cuanto más tiempo lo sujeto, más pesado, más difícil de soportar se vuelve.

Y continuó:

- Las preocupaciones son como el vaso de agua: Si piensas en ellas un rato, no pasa nada. Si piensas un poco más empiezan a doler y si piensas en ellas todo el día, acabas sintiéndote paralizado, incapaz de hacer nada.

Por eso es importante saber soltar el vaso a tiempo ¡y también las preocupaciones! antes de que sean un verdadero problema.

Recuerda: Muchas personas ocupan gran parte de su tiempo y sus pensamientos en los problemas y dificultades que van surgiendo cada día.

Por supuesto hay que afrontar todo esto, pero si no se sabe gestionar bien, se generan un montón de preocupaciones que a veces acaban convirtiéndose en auténticos y graves problemas.

¡Hay personas expertas en hacer tormentas en un vaso de agua! por eso evita pasar mucho tiempo dando vueltas a las mismas preocupaciones ya que así es fácil perderse en ellas y no encontrar el mejor camino para superarlas.