



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**PROPUESTA DE TALLER PARA ELABORAR UN  
PROYECTO PERSONAL QUE PROPICIE EL  
BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS ADULTOS**

**T E S I N A**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A :**

**JOSÉ ISIDRO ARRIETA FALCÓN**

**DIRECTORA:**

**LIC. MARÍA HORTENSIA GARCÍA VIGIL**



Ciudad Universitaria, Cd. Mx.

Marzo, 2019.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **AGRADECIMIENTOS**

*Le agradezco la dedicación, esfuerzo y coraje aprendido del mayor ejemplo que un ser humano pueda tener, de la persona que me trajo a este mundo, de quién me procuró, educó y solventó, a mi madre Regina Concepción Falcón Laguna.*

*Le agradezco a mi directora de tesis, la licenciada María Hortensia García Vigil por su constancia, dedicación y conocimientos aportados para sacar adelante esta tesina.*

*Les agradezco el tiempo tan valioso dedicado aportado para la revisión y sugerencias a esta tesina, a la maestra Gabriela Romero García, a la maestra Patricia Paz de Buen Rodríguez, a la doctora Rina Martínez Romero y a las maestra Sandra García Sáenz.*

*Agradezco a la Dirección de Educación Continua de la Facultad de Psicología por apoyarme en la culminación de este ciclo.*

*Agradezco a la DGOQyT de la CNDH por las facilidades para culminar la tesina.*

*Y de forma especial agradezco con todo mi ser a la Universidad Nacional Autónoma de México por la facilitación y adquisición de todos estos conocimientos y experiencias, para ser transmitidas y aplicadas en favor de todas las personas que estén a mi alcance.*

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
Resumen.....	1
Introducción .....	3
1. Desarrollo, madurez y crecimiento personal en los adultos .....	8
2. Bienestar y satisfacción personal.....	26
2.1 Bienestar subjetivo y bienestar psicológico.....	28
2.2 Elementos para el bienestar, enfoque PERMA .....	32
2.2.1 Emociones Positivas, vida placentera. ....	34
2.2.2 Virtudes y Fortalezas, vida de compromiso.....	44
2.2.3 Vínculos Positivos, Relaciones Positivas. ....	53
2.2.4 Sentido y propósito, vida con significado.....	57
2.2.5 Vida de logros. ....	61
2.3 Prosperar y florecer.....	69
2.4 Evaluación del bienestar.....	74
2.5 Consideraciones a tomar en cuenta en psicología positiva .....	77
3 Proyecto personal.....	81
3.1 El proyecto de Vida .....	81
3.2 Construcción de objetivos y mantenimiento del plan .....	86
3.3 Intensión de implementación.....	90
3.4 El cambio en las personas adultas.....	93
4 Propuesta.....	98
4.1 Planteamiento del problema.....	98
4.2 Justificación .....	99
4.3 Objetivos.....	101
4.4 Características de los participantes.....	101
4.5 Perfil del facilitador.....	102
4.6 Descripción general de la propuesta .....	102
4.7 Contenidos temáticos .....	103
4.8 Características de las secuencias didácticas .....	104
4.9 Características de la instalación para el desarrollo del taller .....	107
4.10 Tiempo de ejecución .....	107
4.11 Materiales globales.....	107

4.12	Actividades previas al inicio de las secuencias didácticas .....	107
4.13	Actividades de evaluación previas al inicio del taller .....	108
4.14	Actividades de integración.....	109
4.15	Actividad de cierre.....	110
4.16	Evaluaciones .....	111
4.17	Secuencias didácticas .....	113
	Secuencia didáctica 1, donde nos encontramos. ....	114
	Secuencia didáctica 2, somos maduros. ....	116
	Secuencia didáctica 3, bienestar y prosperidad. ....	118
	Secuencia didáctica 4, lo que más disfruto.....	121
	Secuencia didáctica 5, mercado de fortalezas.....	123
	Secuencia didáctica 6, sabemos relacionarnos positivamente. ....	126
	Secuencia didáctica 7, tengo, voy o soy.....	128
	Secuencia didáctica 8, vida de logros.....	130
	Secuencia didáctica 9, intenciones de implementación. ....	132
	Discusión, alcances y limitaciones.....	135
	Referencias .....	146
	Anexos .....	154
	Anexo 1. Escala del Grit.....	155
	Anexo 2. Escala de Florecimiento .....	156
	Anexo 3. Escala de experiencias positivas y negativas -SPANE .....	157
	Anexo 4. Hoja de preguntas para secuencia didáctica 1 .....	158
	Anexo 5. Frases de características de la madurez psicológica.....	159
	Anexo 6. Lista de verificación de atributos de fortaleza.....	161
	Anexo 7. Hoja de ayuda para la obtención de prioridades.....	162
	Anexo 8. Hoja de ayuda para análisis de las cinco prioridades .....	163
	Anexo 9. Hoja de ayuda para objetivos generales .....	164
	Anexo 10. Hoja de ayuda para desarrollar intenciones de implementación .....	165
	Anexo 11. Evaluación reactiva del taller .....	166
	Anexo 12. Lista de cotejo para la evaluación de la realización de los productos de cada una de las secuencias didácticas .....	167
	Anexo 13. Rubrica para la evaluación del proyecto personal con bienestar psicológico.....	168

## **Resumen**

Se presenta una propuesta de nueve secuencias didácticas a desarrollarse en un taller, dirigido principalmente a adultos de entre 25 a 65 años de edad. El objetivo en su conjunto, es que los adultos elaboren un proyecto personal que propicie, mantenga, favorezca o genere su bienestar psicológico. Las secuencias didácticas se desarrollaron bajo la concepción constructivista modelo que retoma los conocimientos previos y la experiencia principalmente, para causar el aprendizaje significativo. Para la adquisición o mantenimiento del bienestar psicológico se retoma el enfoque PERMA de la psicología positiva: procurar las emociones positivas, identificar y aplicar las fortalezas de carácter, practicar las relaciones positivas, adquirir sentido y propósito, y mediante la conquista de logros. Para la conformación del proyecto personal se utilizará el método de las intenciones de implementación para alcanzar el comportamiento esperado, obtenido en cada secuencia didáctica.

Palabras clave: psicología positiva, adultos, proyecto personal, secuencias didácticas, PERMA, emociones positivas, fortalezas de carácter, relaciones positivas, significado y propósito, logros, intenciones de implementación.

## **Abstract**

A proposal of nine didactic sequences to be developed in a workshop is presented, directed mainly to adults between 25 to 65 years of age. The objective as a whole, is that adults develop a personal project that promotes, maintains, promotes or generates their psychological well-being. The didactic sequences were developed under the model constructivist conception that retakes the previous knowledge and experience mainly, to cause significant learning. For the acquisition or maintenance of psychological well-being, the PERMA approach of positive psychology is taken up again: procuring positive emotions, identifying and applying character strengths, practicing positive relationships, acquiring meaning and purpose, and conquering achievements. For the creation of the personal project,

the method of implementation intentions will be used to achieve the expected behavior, obtained in each didactic sequence.

Keywords: positive psychology, adults, personal project, meaningful learning, PERMA, positive emotions, character strengths, positive relationships, meaning and purpose, accomplishments, implementation intentions.

## Introducción

A lo largo del ciclo vital de las personas, las personas van adquiriendo diversas características físicas, psicológicas y sociales que les permiten desenvolverse en el plano personal, social e institucional, entre otros. Durante el transcurso de la vida de los humanos se observan diversas etapas que la psicología del desarrollo ha delimitado de acuerdo a la edad y a la maduración de las personas, con la finalidad de realizar un mejor estudio y permitir definir cuándo un individuo ha alcanzado un desarrollo determinado. Los seres humanos en estas diferentes etapas van adquiriendo diversas características psicológicas diferenciales, en la etapa adulta más que un crecimiento y desenvolvimiento físico el desarrollo se concentra en la consolidación de la personalidad madura (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014). Además, la etapa adulta se diferencia de las demás porque durante ésta, el adulto ya es capaz de sostenerse económicamente por sí mismo, toma decisiones para su propio beneficio y hace adecuaciones a su propio desarrollo, ya sea en lo personal, en lo laboral o en lo familiar (Papalia, Felman, & Martorell, 2012), su finalidad es aprender el bien vivir (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014) y, la mayor parte de su esfuerzo se concentra en ser una persona más productiva, hacia el crecimiento personal y hacia la especialización de habilidades (Craig & Baucum, 2009; Papalia et al., 2012; Peñacoba et al., 2006).

Ante la preocupación del adulto acerca de cómo lograr una vida más plena y satisfactoria, han surgido de forma creciente modas de autoayuda para auxiliar a las personas en el proceso de su crecimiento personal, como lo es el pensamiento *new age*<sup>1</sup>, las religiones organizadas, así como la misma filosofía (Seligman, 2017). La psicología había dejado de lado este aspecto, en el pasado había profundizado principalmente en el estudio de la enfermedad mental de las personas, en sus aspectos patológicos y en su rehabilitación, dejando en segundo

---

<sup>1</sup> Pensamiento new age: subcultura espiritual descentralizada cuyas practicas notorias varían con el tiempo y se caracteriza por la creencia en que la tierra y la humanidad están a punto de experimentar una transformación, de la interconexión del hombre, la naturaleza y el cosmos, la creencia en que cualquier práctica o creencia que funcione para las personas es correcta, entre otras más (Carozzi, 1995).



plano el desarrollo de los estados positivos que permitan al individuo vivir plenamente y ser feliz. Desde el surgimiento de la psicología humanista junto con la psicología existencial proponían que la psicología además de ocuparse de la enfermedad mental debía de ocuparse de las capacidades y potencialidades psíquicas del ser humano, este enfoque tuvo bastante impacto en el aspecto clínico, pero por la falta de metodología científica impactó poco en los medios académicos (Castro, 2010). Posteriormente e inspirados por la psicología humanista y en autores que ya trabajaban sobre el tema, por ejemplo Martin Seligman en su discurso como presidente de la American Psychological Association en 1998, propuso la creación de una nueva rama de la psicología a la que llamó psicología positiva, la cual tendría como propósito comprender mediante la investigación científica los procesos que favorecen las cualidades y emociones positivas del ser humano, promover su estudio y encontrar las condiciones y los procesos que contribuyen al funcionamiento óptimo de la persona y a su excelencia como individuo, para que logre una vida plena y significativa, de forma que puedan construir recursos intra e interpersonales para contrarrestar sus inseguridades, generar recursos para su crecimiento personal y para la búsqueda de la felicidad (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014).

Los estudios se concentraron inicialmente en el término felicidad, pero es un concepto tan abstracto y cuenta con múltiples significados para distintas disciplinas del conocimiento, desde la psicología positiva para hacerlo un concepto más preciso para la indagación científica, utiliza en su lugar el término bienestar (Vázquez & Hervás, 2009), en lo sucesivo se utilizará este término. Las investigaciones en torno a la procuración de bienestar han permitido identificar que las personas con mayor bienestar son personas más felices, con mejores habilidades sociales, viven más años, tienen mayor salud, mejores trabajos, entre otras ventajas más (Castro, 2010).

Ante la pregunta de ¿cómo procurar el bienestar? o ¿de qué forma las personas pueden tener más bienestar?, Seligman (2016) planteó la Teoría del Bienestar en la que establece que hay cinco elementos que pueden generarlo,

dichos elementos son las emociones positivas, compromisos en la procuración de virtudes y fortalezas universales, tener relaciones positivas con las demás personas, tener una vida con sentido y propósito, y finalmente obtener logros diversos.

La procuración y desarrollo de emociones positivas ayudan a construir recursos físicos, intelectuales, psicológicos y sociales para superar eventos en crisis (Vecina, 2006). La adquisición de compromisos mediante el cultivo de virtudes y fortalezas humanas proporcionan soporte para el bienestar en general, produciendo a su vez emociones positivas, propósito en la vida y satisfacción de logro, lo que favorece el crecimiento personal (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014). También se ha encontrado que las personas más felices, con mayor bienestar, tienen más y mejores relaciones interpersonales (Seligman, 2016). Las personas que encuentran sentido y propósito a sus vidas en el trabajo que desempeñe son más responsables, creativas, productivas y comprometidas, si su sentido y propósito va dirigido a ayudar a otras personas les genera satisfacción y bienestar personal duradero además de incrementar sus potencialidades (Castro, 2010; Seligman, 2016). También las personas con alta determinación y perseverancia hacia la consecución de una meta determinada o logro, permite su crecimiento personal y bienestar, cada logro obtenido les permite sentirse una persona más plena y satisfecha (Duckworth, 2016). El forjador de la Teoría del Bienestar de los cinco elementos sugiere que la práctica de un sólo elemento por sí mismo genera bienestar, pero la procuración de los cinco elementos permite que las personas adquieran prosperidad, a lo que Seligman (2016) le llamó: florecimiento.

Las personas prósperas destacan en su vida diaria y contribuyen a un entorno de forma constructiva, ayuda a las personas a descubrir y construir recursos personales, tanto psicosociales, cognitivos y físicos que contribuyen a su bienestar (Lahnna & Fredrickson, 2011). Si durante el transcurso de su ciclo vital las personas adultas no se plantean un proyecto de vida que dirija sus esfuerzos hacia un crecimiento personal o hacia un futuro próspero, los individuos viven sin

un rumbo y sentido que dirija sus vidas, los deja estacionados en una carrera o situación que no les satisface (Silverio, 2015). Frente al deseo, la ensoñación, la intención vaga, conjeturas provisionales, predicciones adivinatorias o futuros utópicos, un proyecto personal representa un cambio a realizar y una meta a alcanzar hacia un futuro favorable, dedicándole el propio esfuerzo y las conductas para realizarlo, de esta manera se determina el temperamento, carácter, personalidad e identidad de las personas (Zuazua, 2007). Al proyectar la vida mediante metas a realizar, las acciones de las personas hacia un futuro favorable y el proceso de realizarlas en el presente fluyen bajo una misma acción, por lo que la atención, el esfuerzo, los sentimientos y pensamientos confluyen en una experiencia organizada llamada efecto de flujo (Aponte & Millán, 2013), este estado enfoca todo el talento y energía de la persona hacia la realización de la meta, todas sus acciones son congruentes entre sí, le dan significado a la vida, le dan sentido y le produce satisfacción al realizarlas (Castro, 2010; Zuazua, 2007).

Por otra parte, plasmar de manera coherente los proyectos parciales e intereses personales en un proyecto personal es fundamental para el equilibrio psicológico, facilita la satisfacción de necesidades y permite conformar la personalidad e identidad de las personas (Zuazua, 2007). De acuerdo a Seligman (2016), las personas deben ser atraídas por su futuro, para que construyan expectativas, planeen y decidan lo que les da mayor bienestar. La planificación del proyecto es central para la autorregulación, implica toma de decisiones futuras en términos de actividades a hacer, cuándo hacerlas y cómo hacerlas (Robinson, Nofle, Guo, Asadi, & Zhang, 2015).

A las personas adultas particularmente cuando establecen metas y objetivos les resulta difícil iniciar y mantener nuevos comportamientos, iniciar y mantener nuevos comportamientos mediante intenciones de implementación reduce la brecha entre la intención del objetivo y su realización o logro (Nowack, 2017). Las intenciones de implementación son planes que indican el cuándo, dónde y cómo un objetivo debe ponerse en acción, vinculan una situación crítica con un cumplimiento del objetivo mediante el esquema “si la situación x surge entonces

hare el comportamiento y”, esta herramienta autorreguladora ha demostrado ser efectiva para inicio y logro de comportamientos deseables (Gollwitzer & Sheeran, 2009).

Además de las intenciones de implementación para propiciar un cambio, las personas adultas deben desear el cambio y confiar en que se tiene la capacidad para hacerlo efectivo. Los adultos jóvenes enfocan más su energía hacia cambios donde reduzcan el neuroticismo lo que implica reducir la ansiedad, hostilidad, depresión, impulsividad, y vulnerabilidad. Los adultos maduros dirigen más el cambio hacia el desarrollo de fortalezas centradas en la resiliencia es decir habilidades para hacerle frente a las adversidades (Robinson et al., 2015).

Por lo anterior la siguiente propuesta desarrolla un taller para personas adultas donde elaborarán por escrito un proyecto personal, que contenga metas y planes diseñados bajo el esquema de las intenciones de implementación para que en la medida que lo ejecuten en el futuro puedan mantener, favorecer o generar su bienestar y previo a que reconozcan los cinco elementos precursores del bienestar establecidos por el enfoque PERMA de la psicología positiva. El taller está dirigido a adultos de entre 25 a 65 años de edad que corresponden a adultos jóvenes y adultos maduros y que por su condición particular aspiren un cambio o crecimiento personal.

Para ello, se han elaborado nueve secuencias didácticas que inician con el posicionamiento y postura frente a su propio desarrollo hacia un adulto con madurez, posteriormente reconocer las características básicas de cada uno de los cinco elementos del enfoque PERMA como propiciadores del bienestar psicológico de las personas, culminando en la elaboración escrita del proyecto personal previo conocimiento sobre las fijación de metas, del uso de las intenciones de implementación y puntos clave que permiten el cambio en las personas adultas. Para la construcción de las secuencias didácticas se utilizaron los criterios propuestos por Zabala (2012) para lograr un aprendizaje significativo y la estructura propuesta por Díaz-Barriga (s.f.) para su construcción.

# **1. Desarrollo, madurez y crecimiento personal en los adultos**

A la pregunta ¿qué nos define como adultos?, ¿cómo es una persona adulta?, ¿cómo se comporta una persona adulta?, para dar respuesta a estas preguntas se debe considerar el ciclo vital del ser humano desde que nace hasta que muere. De acuerdo a la psicología del desarrollo, un ser humano es considerado adulto por su edad a partir de los 20 -22 años y en adelante (Craig & Baucum, 2009; Papalia et al., 2012; Peñacoba et al., 2006). Otros autores consideran que la edad del adulto debe redefinirse, Uriarte (2005) considera debe ser a partir de los 25 años, debido a que antes de esa edad los adultos aún poseen dependencia personal, familiar y económica de sus padres, estos favorecen el retraso de su emancipación. Sawyer, Azzopardi, Wickremarathne y Patton (2018), consideran que a partir de los 25 años los seres humanos deben ser considerados adultos, ya que el rango de edad de la adolescencia se ha extendido, iniciado desde la edad de 10 años y culmina hasta la edad de los 24 años, consideran que las características imperantes en la sociedad han cambiado, la transición de los roles se han modificado y retrasado, haciendo que la vida educativa, el matrimonio y la paternidad ahora se realicen a edades más avanzadas, añaden que aunque los adolescentes a la edad de los 20-22 años asuman responsabilidades estos aún requieren de la protección de los adultos. También han encontrado resultados de investigaciones que corroboran que la estructura y función del cerebro continúa desarrollándose hasta la tercera década de edad, el cerebro sigue cambiando y produciendo mielina ante los nuevos retos que se le presentan (Duckworth, 2016).

En la etapa adulta, que es la que abarca mayor rango de años dentro del ciclo vital del ser humano, para entenderla y estudiarla se ha dividido en tres: adultez temprana o juventud que va de los 20 a 40 años, adultez media o madurez que es de los 40 a 65 años, y adultez tardía o vejez a partir de los 65 años en adelante.

En el proceso de maduración el ser humano va adquiriendo determinadas habilidades, aptitudes y cualidades que desarrolla de acuerdo a las oportunidades que se le han presentado o al ambiente donde se desenvuelve (Hernández, Ibarra, & Pineda, 2010), estas habilidades le permiten hacer frente a las exigencias que se le vayan presentando y están determinadas por diversos factores tales como la familia, origen étnico, sociedad, sucesos históricos u otro suceso extraordinario, todo ello influye directamente en los tres ámbitos del desarrollo humano, en el desarrollo físico, en el desarrollo cognitivo y en el desarrollo psicosocial (Papalia et al., 2012).

- El desarrollo físico se refiere al crecimiento y desenvolvimiento del cuerpo, sus capacidades sensoriales, habilidades motoras y a su salud, ver tabla 1.
- El desarrollo cognoscitivo a las cuestiones de aprendizaje, atención, memoria, lenguaje, pensamientos, razonamiento, creatividad entre otras capacidades mentales, ver tabla 2.
- El desarrollo psicosocial representa las emociones, personalidad, relaciones sociales, colectividades, trabajo e instituciones, ver tabla 3.

El estudio del desarrollo humano permite entender los procesos de cambio y estabilidad en las personas en los tres ámbitos, su estudio científico permite comprender como ocurren esos cambios y ejecutar acciones hacia una transición favorable. En la tabla 1, tabla 2 y tabla 3, se presentan las características generales que diferencian a los adultos tempranos y a los adultos en edad media, en sus tres ámbitos de desarrollo, características útiles para conformar un contexto adecuado para cualquier clase de intervención psicológica con estos grupos de edad. Rangos de edad a los cuales va dirigida la propuesta de taller a desarrollar.

**Tabla 1**

*Comparación de las características generales del desarrollo físico entre adultos de edad temprana de 20 a 40 años y adultos de edad media de 40 a 65 años.*

Desarrollo físico	ADULTEZ TEMPRANA JUVENTUD	ADULTEZ MEDIA MADUREZ
Condición física	Tiene su máximo potencial, las elecciones de estilo de vida influyen en su salud y supervivencia.  Ocurren mayoritariamente más accidentes durante esta edad.	Disminuye con la edad, envejecimiento primario a través de la manifestación de arrugas, canas, pérdida de altura, disminución de agudeza visual y auditiva, aumento de peso, debilitamiento muscular y al final de la vida adulta se marca por la menopausia en las mujeres y andropausia en los hombres.
Salud mental	El desarrollo de la salud mental y bienestar mejoran, disminuyen los problemas de conducta, pero se incrementa la incidencia en depresión, esquizofrenia y trastornos bipolares.	Se presentan deterioros en tareas que implican velocidad de respuesta y en habilidades motrices complejas. La pérdida de habilidades es compensada por el conocimiento basado en la experiencia. Son frecuentes los trastornos graves de: tristeza profunda, nerviosismo, inquietud, desesperanza y sentimientos de minusvalía.
Adicciones	Incrementa la dependencia al alcohol, al consumo y abuso de drogas.	El tabaquismo, alcoholismo y malos hábitos ocasionan la pérdida ósea, dos veces más rápida en las mujeres que en los hombres.
Sueño	No duerme lo suficiente, incrementa el estrés	Se les dificulta el desvelarse, fácilmente pueden contraer enfermedades como la hipertensión y diabetes, tardan más en recuperarse de enfermedades o agotamiento.
Estrés	Hay una sensación liberadora al tomar decisiones importantes, pero también hay sensación abrumadora al solo depender de uno mismo.	Puede excederse y ser más frecuente para sobrellevarlo lo que repercute en la salud física y mental.
Sexualidad	Mayor actividad sexual con diversas parejas, se consolida la orientación sexual, al tiempo que hay elevadas infecciones de carácter sexual.	El goce sexual continua, pero hay un deterioro en la capacidad reproductiva.

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Craig y Baucum, 2009; Papalia et al., 2012; Peñacoba et al., 2006; Vázquez y Hervás, 2009.

**Tabla 2**

*Comparación de las características generales del desarrollo cognoscitivo entre adultos de edad temprana de 20 a 40 años y adultos de edad media de 40 a 65 años.*

Desarrollo Cognoscitivo	ADULTEZ TEMPRANA JUVENTUD	ADULTEZ MEDIA MADUREZ
Capacidad intelectual	Los juicios morales y pensamientos son más complejos, son mayormente creativos.	Las habilidades mentales llegan a su máximo potencial, la competencia y la capacidad práctica se elevan para resolver problemas. La capacidad creativa declina, pero se complementa con la calidad.
Estabilidad profesional	Después de una etapa de exploración se lleva a cabo la toma de decisión en la vida educativa y laboral.	Se alcanza el éxito profesional, con la repercusión económica que conlleva, otros adultos experimentan agotamiento y pueden cambiar de profesión.
Uso de la inteligencia	Inteligencia fluida: habilidad para resolver problemas nuevos requiriendo pocos conocimientos o ninguno.	Inteligencia cristalizada: recordar y usar la información aprendida en la vida. Uso del conocimiento especializado.
Pensamiento Reflexivo	Se desarrolla la capacidad del pensamiento reflexivo, es un pensamiento que evoca una continua evaluación activa de la información y las creencias propias, toma en cuenta las evidencias y las consecuencias para ejercer una determinada conducta.	
Pensamiento posformal	Tipo de pensamiento subjetivo, intuitivo y lógico que utiliza información de la experiencia para combatir las ambigüedades, la incertidumbre, la inconsistencia, la contradicción, la imperfección y el compromiso, el cual es abierto, adaptable e individualista. Se presenta en ambas etapas. Ante una situación adversa los adultos jóvenes culpan al individuo mismo, y los adultos medios a la interacción entre el individuo y su medio.	
Conocimiento tácito	Conocimiento que se adquiere por la experiencia y se expresa de forma intuitiva e inconsciente, la experiencia permite a los adultos reevaluar lo que es correcto y justo.	
Inteligencia emocional	Se desarrolla la inteligencia emocional, que es la capacidad o habilidad para percibir, usar, entender, manejar o regular las emociones de uno mismo y de otros para determinados fines o metas. Esta habilidad permite aprovechar las emociones para enfrentar el entorno social, conducirse apropiadamente en determinado momento, afecta la calidad de las relaciones personales, influye en la eficacia en el rubro laboral	
Como se adquiere el conocimiento, según el Modelo de Ciclo Vital de K. Warner Schaie	No adquieren conocimiento por el conocimiento mismo, sino que lo adquieren para alcanzar metas, etapa de logro, enfocado a ¿Qué necesito saber?	El conocimiento se adquiere para resolver problemas prácticos junto con otras personas, etapa de responsabilidad, enfocados a ¿Cómo debo usar mis conocimientos?  También se responsabilizan con la sociedad, etapa ejecutiva y pueden reorganizar su vida para enfocar su energía a proyectos significativos, etapa de reorganización, se enfocan a ¿por qué debería saber?



<p>Tipo de razonamiento moral, según la Teoría de Kohlberg de Razonamiento Moral</p>	<p>Razonamiento moral de segundo nivel llamado moralidad convencional y puede llegar a un tercer nivel, moralidad posconvencional.</p> <p>Moralidad convencional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento de las relaciones mutuas, aprobación de otros, quedar bien con los demás.</li> <li>• Interés social y conciencia, mostrar respeto a la autoridad y mantener el orden social.</li> </ul> <p>Moralidad posconvencional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moralidad de contrato o de derechos individuales y de la ley democráticamente aceptada, las personas piensan racionalmente, valoran la voluntad de la mayoría y el bienestar de la sociedad.</li> <li>• Moralidad de los principios éticos universales, las personas hacen lo que de manera personal consideran correcto, sin importar las restricciones legales o la opinión de otros, actúan de acuerdo a principios propios.</li> </ul>	
<p>Motivación para adquirir nueva información</p>	<p>Adquieren información relacionada a su vocación y profesión.</p>	<p>Se capacitan en otros ámbitos del conocimiento, para desarrollar su potencial cognoscitivo, mejorar su autoestima, estar al tanto de los cambios en la vida laboral o para dedicarse a actividades nuevas.</p>
<p>Características de su pensamiento</p>	<p>El pensamiento es maduro, autónomo, práctico y realista.</p> <p>Las conductas, valores y actitudes implicadas en la toma de decisiones se adquieren a través del aprendizaje.</p>	

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Craig y Baucum, 2009; Papalia et al., 2012; Peñacoba et al., 2006; Vázquez y Hervás, 2009.

**Tabla 3**

*Comparación de las características generales del desarrollo psicosocial entre adultos de edad temprana de 20 a 40 años y adultos de edad media de 40 a 65 años.*

Desarrollo Psicosocial	ADULTEZ TEMPRANA JUVENTUD	ADULTEZ MEDIA MADUREZ
Personalidad	Hay estabilidad en la personalidad, los sucesos en la vida extraordinarios pueden generar cambios de personalidad.	Maslow y Roger consideran que durante este rango de edad el individuo tiene la oportunidad del cambio positivo hacia la plena realización del potencial humano, hacia la autorrealización.
Relaciones íntimas	Se establecen, pero no siempre son duraderas.	Tienden a ser estables. Hay una gran tensión por el cuidado de los padres y de los hijos.
Familia	La mayoría se casa y tienen hijos.	La partida de los hijos repercute en el estado de ánimo.
Estabilidad	Durante esta etapa ocurre el proceso	Existe un periodo de revisión y revalorización

individual	del recentramiento, es decir, el poder, la responsabilidad y la toma de decisiones pasa de la familia a la persona adulta, el adulto se dedica a su carrera, pareja y en su caso a sus hijos.	de la vida personal, llamada crisis de la mitad de la vida, donde algunos individuos pueden experimentar crisis o confusión, pero otros se sienten en la cúspide de sus capacidades.
Según la Teoría del Desarrollo Cognoscitivo de Piaget	Durante esta etapa las personas deben pensar de manera abstracta, utilizar situaciones hipotéticas y pensar en soluciones a dificultades, lo que se conoce como operaciones formales.	
Según la Teoría Psicosexual de Freud	Durante esta etapa las personas se encuentran en la etapa genital y último estado del desarrollo psicosexual, es decir el adulto desarrolla conductas socialmente aceptadas.	
Según la Teoría Psicosexual de Erikson las personas adultas se enfrentan a	<p>La identidad frente a la confusión de identidad, el individuo debe definirse frente a la pregunta ¿Quién soy?, si no la resuelve presenta confusión sobre su papel en la vida.</p> <p>La intimidad frente al aislamiento, si el adulto no establece compromisos personales con los demás llega a aislarse y ensimismarse<sup>2</sup>, considera que la decisión de posponer el tener hijos repercute en un desarrollo sano.</p>	La generatividad vs estancamiento, es decir los adultos maduros tienen interés por orientar y ayudar a la siguiente generación, bajo un deseo de perdurar, de no hacerlo el adulto se ensimisma, se vuelve indulgente consigo mismo y se estanca, se inactiva o apaga. La generatividad tiende asociarse a conductas prosociales.
Tareas de desarrollo que debe enfrentar, según los seguidores de Erikson	Los adultos deben completar varias tareas del desarrollo para lograr una sana adaptación a la vida, tales tareas son: dejar la casa familiar e independizarse, trabajar, cultivar amistades más íntimas, relacionarse amorosamente, adquirir sentido de independencia y seguridad de sí mismo.	
Rasgos de personalidad que presentan los adultos según Modelo de Rasgos de los Cinco Factores de Costa y McCrae	<p>Hay cinco grandes rasgos de personalidad que poseen las personas y cambian frecuentemente en la adultez, a partir de los 30 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuroticismo: ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia, impulsividad y vulnerabilidad.</li> <li>• Extroversión: cordialidad, ánimo gregario, asertividad, actividad, búsqueda de excitación y emociones positivas.</li> <li>• Apertura de la experiencia: probar nuevas cosas o adaptar nuevas ideas.</li> <li>• Escrupulosidad (responsabilidad): personas competentes, ordenadas, cumplidas, dedicadas y disciplinadas.</li> <li>• Agradabilidad: personas fiables, francas, altruistas, obedientes, modestas e influyentes.</li> </ul> <p>Los cambios de personalidad en esta etapa adulta por lo general son siempre positivos y de mayor grado en el dominio social.</p> <p>La escrupulosidad suele ser mayor en la etapa de adultez media.</p> <p>Las personas tienden a volverse socialmente más maduras, es decir más confiadas,</p>	

<sup>2</sup> Cuando la persona dirige toda su atención a sus pensamientos aislándose de mundo que le rodea.

	<p>cálidas, responsables y tranquilas.</p> <p>Las personas emocionalmente estables tienen bajas en puntuaciones en neuroticismo y las que son escrupulosas son más felices.</p>	
Emociones	<p>La intensidad y variabilidad de las emociones se ve reducida con la edad haciéndola más equilibrada, los factores estresantes provienen más de la familia y del trabajo.</p>	
Amistades	<p>El número y el tiempo que se pasa con ellos se reducen en esta etapa. Los amigos cercanos y fieles se consideran parientes, aunque biológicamente no lo sean.</p>	<p>Persisten y son una importante fuente de apoyo emocional y de bienestar, se comparte menos tiempo, pero se incrementa en calidad.</p>
Habilidades	<p>Desarrolla la habilidad de la autoconciencia, empatía, comunicación de emociones, resolución de conflictos, respeto de compromisos, los cuales son útiles para establecer relaciones íntimas y de compromiso.</p>	
Laboralmente	<p>El trabajo adquiere un mayor protagonismo, permite el desarrollo intelectual y social, al desarrollar nuevas habilidades cognitivas, también favorece los vínculos emocionales con sus compañeros de trabajo.</p>	
Situación de pareja sentimental	<p>Durante esta etapa la pareja sentimental tiene relevancia pues es la principal fuente de amistad, protección, afecto y compañía, puede o no desempeñar el rol paterno o materno. Las relaciones íntimas favorecen la salud, satisfacción y bienestar. La pareja en matrimonio de 20 a 24 años de duración se siente menos satisfecha, pero después de los 35 a 44 años de matrimonio, tiende a estar mayor satisfecha que durante sus primeros años de matrimonio.</p>	
Sobre el amor, según la Teoría Triangular del Amor de Sternberg	<p>El amor se puede componer por tres elementos: uno, intimidad o sentimientos que promueven el acercamiento, el afecto, revelaciones o secretos; dos, pasión o deseo de unión, atracción física y sexual; tres, compromiso o decisión de comprometerse a mantener ese amor. El grado en que esté presente cada elemento determina el tipo de amor que siente cada persona adulta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sin amor: falta de los tres componentes, solo hay una interacción casual con las personas.</li> <li>Gusto o cariño: solo existe la intimidad, hay cercanía, apoyo emocional, afecto, cordialidad.</li> <li>Infatuación o encaprichamiento: amor a primera vista, solo existe pasión, solo hay atracción física y estimulación sexual.</li> <li>Amor vacío: solo hay compromiso, relaciones de largo plazo que perdieron la intimidad y la pasión.</li> <li>Amor romántico: intimidad y pasión, físicamente se sienten atraídos y emocionalmente están unidos, pero no se comprometen.</li> <li>Amor de compañía o sociable: intimidad y compromiso, amistad comprometida a largo plazo donde la pasión se apagó, pero se mantienen cercanos. Ocurren en la familia y amigos.</li> <li>Amor fatuo: pasión y compromiso, la pareja se compromete por pasión, sin darse tiempo para la intimidad.</li> <li>Amor consumado: existen los tres componentes hay una relación romántica.</li> </ol> <p>Se considera que alcanzar el amor consumado no ocurre en la mayoría de los casos y una vez obtenido es difícil mantenerlo, regularmente en los adultos se transforma en amor de compañía.</p>	
Emociones	<p>Hay un aumento conforme aumenta la edad. Los individuos casados tienden a</p>	

positivas	manifestar mayor emoción positiva que las personas solteras, de igual forma hay más emotividad positiva en los individuos con educación superior. Los adultos que tienen malas relaciones sociales y falta de sentido de control tienden a manifestar menor satisfacción con la vida. Las parejas con hijos tienen en promedio menos felicidad y satisfacción con la vida que las parejas sin hijos.	
Tipo de bienestar psicológico de acuerdo al Inventario de Bienestar de Ryff	De acuerdo con este inventario que evalúa seis dimensiones del bienestar: autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del ambiente, propósito en la vida y crecimiento personal. En esta etapa se enfocan más en el crecimiento personal.	Los adultos presentan una salud mental generalmente positiva. Presentan mayor bienestar que los adultos tempranos o que los adultos tardíos. Se enfocan mayormente en el dominio del ambiente.

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Craig y Baucum, 2009; Papalia et al., 2012; Peñacoba et al., 2006; Vázquez y Hervás, 2009.

Tomando como referencia la información de las tablas 1, tabla 2 y tabla 3, el desarrollo de los adultos también está en constante cambio, los cambios que más presentan son a nivel cognitivo y psicosocial, estas características que va desarrollando pueden presentar en diferentes momentos conforme avanza en edad. Papalia et al. (2012) identifican tres momentos determinantes en la vida de los adultos de entre 20 y 65 años de edad:

- Al inicio de su vida adulta se plantean una primera estructura vital bajo la cual se regirán, eligen una primera ocupación ya sea vocacional o profesional, se plantean objetivos a futuro de acuerdo a sus gustos e intereses de manera tal que se van desarrollando acorde a ello.
- Después de los 30 años de edad el adulto reevalúa su estructura vital y fija nuevas metas o las mantiene. Afianza su vida laboral, familiar y social.
- Después de los 40 y entre los 45 años de edad algunos adultos pueden llegar a experimentar una nueva reestructura vital, revisan y revaloran su vida personal y el cumplimiento de sus metas, otros tantos pueden permanecer estables al sentirse en la cúspide de sus capacidades y otros se encuentran en un lugar intermedio entre el cambio y la estabilidad.

Los adultos jóvenes y adultos maduros, entre los 20 y 65 años de edad tienen la característica central de encontrarse en la etapa donde el ser humano es más productivo y por consiguiente le dedica mayor importancia al crecimiento personal sobre todo al rubro laboral, ya que implica la obtención de recursos

económicos para sostenerse así mismo (Craig & Baucum, 2009; Papalia et al., 2012; Peñacoba et al., 2006). El adulto en estas etapas se identifica particularmente por la toma de decisiones que repercutirán en su propio desarrollo, tendrá que hacer adecuaciones o no, que le beneficien tanto en el área laboral, familiar o personal (Papalia et al., 2012). Otra cualidad importante en este rango de edad es que sus recursos tanto psíquicos, como de energía, motivación y material se concentran hacia la finalidad de aprender al bien vivir (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014). En el rango entre los 35 y 65 años, ocurren los mayores cambios vitales y contextuales, también es el rango de edad donde hay mayor tasa de depresión o de experiencias de vida traumáticas (Vázquez & Hervás, 2009).

En el desarrollo humano de las personas adultas la edad no es determinante para que ocurra o no un cambio en su desarrollo, los cambios físicos, cognoscitivos o psicosociales dependen de la conducta particular de cada persona, pueden estar influidos por agentes internos o externos que están en interacción constante, por lo que al hablar de desarrollo humano deben de tomarse en cuenta los siguientes principios (Papalia et al., 2012):

- El desarrollo es un cambio que dura toda la vida.
- El desarrollo es multidimensional, es decir interactúan las dimensiones biológicas, psicológicas y sociales indistintamente.
- El desarrollo es multidireccional, a medida que avanza la edad se adquieren nuevos atributos al mismo tiempo que se pierden otros que pueden ser compensados con la especialización de los anteriores.
- La biología y la cultura influyen directamente en el desarrollo del ciclo vital, es decir, las capacidades biológicas pueden disminuir, pero las bases culturales pueden compensar el deterioro.

- El desarrollo implica modificar la distribución de los recursos personales, en la niñez y juventud se enfocan al crecimiento, en la vejez al mantenimiento o recuperación.
- El desarrollo es plástico, es decir las capacidades mejoran con la práctica y el entrenamiento, no importando la edad.
- El desarrollo es influido por el contexto histórico y cultural.

La etapa adulta es la más extensa pero a diferencia de las demás etapas del ciclo vital (prenatal, infancia, adolescencia ), los cambios de pensamiento, personalidad y comportamiento no se definen por una determinada edad o momento específico, sino que varían por la experiencia y trayectoria que ha tenido la persona a lo largo de su vida (Peñacoba et al., 2006), las transiciones pueden ocurrir en cualquier momento o edad, lo que hace que las personas adultas tengan como característica central la capacidad de reaccionar y adaptarse a las nuevas circunstancias (Craig & Baucum, 2009). Una persona adulta puede tener un periodo crítico que transforme su desarrollo por completo, como por ejemplo ser padre a los 25 o a los 40 años, también los cambios en su desarrollo pueden ser determinados por el nivel socioeconómico, el ambiente rural o urbano en el que se desarrolla, la procedencia étnica, el periodo histórico u otros sucesos que influyen en su definición. Por lo tanto, la edad no puede ser considerada como el único factor que explique la madurez psicológica (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014), sino el conjunto de sus características físicas, cognoscitivas, psicosociales, culturales, demográficas, sociales y económicas.

Desde el punto de vista sociológico una persona es considerada adulta cuando es capaz de sostenerse económicamente por sí misma, cuando ha iniciado una relación romántica importante o ha formado una familia. Su madurez psicológica depende del descubrimiento de su identidad, independencia de los padres, conformación de valores propios y establecimiento de relaciones personales. La adultez se define internamente por criterios como grado de autonomía, autocontrol y responsabilidad personal, cuando hay una estabilidad en

cuanto a la personalidad, esta última puede cambiar por los sucesos inesperados de la vida, siempre tomando en cuenta que la edad no define madurez del individuo (Papalia et al., 2012).

Allport citado en Benavente y Quevedo-Aguado (2014), desarrolló seis criterios o características fundamentales que determinan la madurez psicológica de un individuo:

- Reconoce el mundo externo como una extensión de sí mismo.
- Mantiene relaciones emocionales íntimas con las personas.
- Sostiene seguridad emocional o aceptación de sí mismo, tolera la frustración.
- Tiene una percepción realista del mundo tal y como es, con la capacidad para solucionar problemas.
- Con capacidad de verse objetivamente así mismo, mediante el autoconocimiento y el sentido del humor.
- Posee una filosofía unificadora de vida, tiene una serie de ideales que contribuyan a darle sentido a la vida.

Fierro citado en Benavente y Quevedo-Aguado (2014), considera que la madurez psicológica puede alcanzarse a lo largo del proceso del crecimiento e inclusive en el envejecimiento, considera que una persona madura es quien:

- Se comporta de forma estable y consistente con flexibilidad al cambio.
- Es diferente, singular y única ante otras personas.
- Adapta sus necesidades a las situaciones y a las circunstancias.
- Se guía por una sabiduría o moral de vida.
- Planea y emprende actividades que le dotan de significado a su vida.
- Afronta acontecimientos adversos que le afectan y las situaciones complejas que se le presentan.
- Defiende sus espacios de libertad adquirida.
- Sabe discernir cuando está indefenso y cuando tiene control de su propia vida.
- Lleva acciones que le permiten tener control de su vida.

- Se conoce, percibe y valora a sí mismo de modo realista.
- Es capaz de tomar decisiones razonables relevantes bajo condiciones de incertidumbre.
- Cuida de sí mismo, gestionando su propia vida para autosatisfacerse y saber vivir.

Por otra parte, algunas teorías sobre el desarrollo aluden que durante la vida adulta hay una tendencia natural hacia el crecimiento personal, de esta forma con el paso de los años los adultos se hacen psicológicamente más maduros (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014). Esta tendencia hacia el crecimiento ocurre marcadamente en los adultos jóvenes a diferencia de los adultos maduros, las personas adultas jóvenes concentran mayoritariamente sus recursos como el tiempo, energía, talento, dinero y apoyo social hacia el crecimiento personal, ya sea para aprender algo o mejorarlo. Los adultos maduros más que adquirir nuevas capacidades se concentran en mejorar las que ya poseen, tienden a la especialización (Papalia et al., 2012), como también lo confirma Duckworth (2016) las personas maduras conforme adquieren más edad tienden a dejar de lado las metas no tan importantes para concentrar su esfuerzo en aquellas que le producen pasión y logro.

En referencia al crecimiento personal en la psicología existen distintos enfoques teóricos que ven una oportunidad de cambio positivo durante la etapa adulta, una de ellas es la psicología humanista la cual considera al ser humano como el desarrollador de su propio potencial, pues tiende a buscar la autorrealización, esta puede llevarse a cabo durante la etapa adulta después de haber cubierto ciertas necesidades (Castanedo, 2005; Papalia et al., 2012). La otra corriente más reciente es la psicología positiva que sugiere que mediante el desarrollo y procuración de virtudes y fortalezas le permiten a la persona adulta llegar a la excelencia como humano y lograr una vida plena y satisfactoria (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014). Ambas corrientes retoman el estudio del funcionamiento mental óptimo que había dejado de lado la psicología al centrar su atención en los trastornos psicológicos, ocupándose solo de aquellos que requerían tratamiento (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000 en Castro, 2010).



Tanto la psicología humanista y la psicología positiva propician el talento, el desarrollo del potencial y la satisfacción plena de las personas para su bienestar, se enfocan en las cualidades de las personas más que a los trastornos que pudieran presentar.

### Psicología humanista y crecimiento personal

El enfoque central de la psicología humanista es la realización o crecimiento, el ser humano tiende hacia el crecimiento y el desarrollo antes que enfrascarse en una estabilidad. La psicología humanista busca responder positivamente al cambio, al crecimiento y al desarrollo del hombre, percibe al individuo como un todo, en el que el ser humano es responsable de sus acciones en asuntos relacionados a su propia experiencia no importando el método que le permita alcanzar su potencial, la salud mental se logra mediante la autorrealización (Castanedo, 2005).

La autorrealización, Maslow (2012) la definió como la construcción creciente de las potencialidades, capacidades y talentos en concordancia a una misión, llamado, destino o vocación. La autorrealización como proceso inherente al ser humano busca descubrir y desarrollar su potencial para encontrar o redescubrir el sentido de su vida. La autorrealización actúa bajo el principio de que las personas poseen existencia y libertad para establecer sus propias metas, haciéndose responsables de sus propias elecciones mediante la experiencia y el conocimiento (Barragán, 2012).

Castanedo (2005) presenta un compendio de los principales exponentes de la psicología humanista sobre la cuestión del desarrollo personal, que nos permite aclarar desde las distintas aportaciones de sus teóricos como la psicología humanista explica crecimiento personal de las personas: Gordon Allport consideró que el ser humano está constantemente desarrollándose para encontrarse así mismo para llegar a ser único; Maslow usa el termino autorrealización para referirse a que el ser humano tiene por naturaleza trascender, sí no lo logra las personas se sentirán impotentes ante las adversidades, las personas autorealizadas adquieren destrezas para enfrentar cualquier adversidad, el ser

humano debe ser libre de elegir sobre su crecimiento y para actualizar su potencial; para Carl Rogers la persona debe ser descongelada, es decir liberarse de coerciones y presiones para que pueda desarrollar plenamente sus capacidades, para que pueda emerger; Viktor Frankl supone que para que el ser humano le dé sentido a su vida debe plantearse una misión personal, donde las metas logradas lo llevarán a la autorrealización y la trascendencia.

Según Castanedo (2005), los psicólogos humanistas comparten la convicción de que la naturaleza del hombre es estar en el proceso de llegar a ser, proceso donde el ser humano es proactivo, autónomo, orientado en la elección y adaptable. Cada persona es única con la habilidad para elegir y cambiar sus motivaciones o su proyecto de vida. En la psicología humanista el crecimiento del potencial humano tiene como meta que el ser humano se conozca cada vez más y mejor, aceptarse como es, superarse cada día y ser mejor persona (Castanedo, 2005). El ser humano puede hacerse, construirse, transformarse y darse forma a sí mismo, está en la búsqueda de sentido y de significados que le puedan dar seguridad para llegar a la trascendencia (Henaó, 2013). El desarrollo personal implica autoconocimiento, autoestima, autodirección y autoeficacia para lograr una vida con bienestar, satisfacción y equilibrio consigo mismo y con los demás (Hernández et al., 2010), las relaciones personales son parte importante del desarrollo personal en base a la autenticidad, la empatía y comunicación (Barragán, 2012).

Por otra parte, la psicología humanista es considerada acientífica, ya que no acepta el método científico como la fuente de conocimiento, toma conocimiento de otras fuentes como el arte universal, chamanismo, energía espiritual, armonía interna, entre otras, englobadas en las disciplinas de la antropología, filosofía, religión y/o la dimensión artística, puesto que considera al ser humano como un ser holístico, así el objeto de estudio es la experiencia interna (Riveros, 2014). Por lo anterior su concepción del ser humano dificulta el estudio de sus componentes a través de la metodología científica, lo que no permite corroborar el grado de su eficacia (Hernández et al., 2010).

Actualmente muchos de sus constructos son vigentes y utilizados ampliamente por los psicólogos que ven en las personas la oportunidad de superarse y desarrollar su potencial, afortunadamente o desafortunadamente, dio origen a varias técnicas de autoayuda o técnicas de crecimiento personal que carecen de un método científico para comprobar sus aseveraciones, dando pie a innumerable literatura de métodos, procedimientos y experiencias de éxito y crecimiento personal que carecen de comprobación de su efectividad. La psicología humanista sirvió de antecedente para el surgimiento de la psicología positiva, ante la necesidad de responder a las personas sobre el cómo pueden desarrollar sus capacidades y potencialidades psíquicas sustentadas bajo investigación y reconocimiento institucional.

#### Psicología positiva y crecimiento personal

La psicología positiva es el estudio del funcionamiento psíquico óptimo de las personas, grupos o instituciones para promover la salud mental mediante el estudio de experiencias positivas, la potencialización de las cualidades de las personas y aumentar su calidad de vida (Castro, 2010). La psicología positiva a diferencia de la psicología humanista busca comprender mediante la investigación científica, los procesos que propician las cualidades y emociones positivas del ser humano, promover su estudio y obtener las condiciones que contribuyen al funcionamiento óptimo de la persona para que logre una vida plena y significativa, busca construir recursos intra e interpersonales no solo de invulnerabilidad, sino de crecimiento personal y búsqueda de felicidad (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014).

Haciendo una breve reseña del surgimiento de la psicología positiva se encuentra que el principio filosófico que mayor la representa es la propuesta del meliorismo constructivo, el meliorismo es un pensamiento metafísico que sugiere que el progreso conduce al desarrollo del mundo, los seres humanos y la sociedad a través de la democracia liberal contemporánea y los derechos humanos, es posible mejorarlo, esto proveniente de la tradición pragmática americana. Existen dos tipos de meliorismo, meliorismo mitigativo, que es tener menos de lo que no se

quiere y el meliorismo constructivo, que es tener más de lo que sí se quiere, en el primero se concentra la psicología clásica ligada al modelo médico en la atención de los trastornos, y el segundo modelo se basan los enfoques salugénicos<sup>3</sup> o positivos, potenciar todo aquello que sea saludable o que se tiene como cualidad, modelo bajo el cual se apoya la psicología positiva (Castro, 2010).

Muchos de los contenidos de la psicología positiva, ideas y principios no son nuevos, ya se venían trabajando por distintos psicólogos desde antes de su surgimiento, en estudios referentes al apego, inteligencia emocional, optimismo, conductas prosociales, valores humanos y creatividad, entre otros, su integración bajo una sola y nueva directriz fue a partir del año 1998 con el psicólogo Martin Seligman como presidente de la American Psychological Association, donde insta a que esos esfuerzos se concentren bajo una sola corriente dentro de la psicología a la que llamo psicología positiva (Castro, 2010). Una de sus características esenciales de la psicología positiva es que el análisis de las cualidades positivas de las personas debe hacerse dentro del método científico, con la tarea de estudiar las condiciones y procesos que contribuyen al florecimiento o a lo que él refiere: la prosperidad de las personas, de los grupos y de las instituciones (Gable & Haidt, 2005).

La psicología positiva planteo desde su inicio tres rutas para llegar a la satisfacción o bienestar personal, es decir para alcanzar la felicidad, la primera ruta es a través de la vida placentera y el estudio de las emociones positivas, la segunda, llevando una vida comprometida relacionada el desarrollo, potencialización de virtudes y fortalezas personales, la tercera ruta es tener una vida con significado o propósito en la vida más allá de uno mismo, hacia los demás (Castro, 2010). Posteriormente Seligman (2016), agrego dos rutas más para que las personas adquieran bienestar, consideró que las personas con bienestar sostienen relaciones positivas y también procuran una vida de logros.

De acuerdo a la psicología positiva, la potencialización de las virtudes y fortalezas de las personas, son los ejes que llevan a las personas a la buena vida o

---

<sup>3</sup> Enfoque salugénico: modelo de intervención que se centra en el mantenimiento y aumento del bienestar, en contraposición al modelo médico que se basa en la enfermedad.

vida significativa y su procuración favorece el crecimiento personal de las personas (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014). De esta forma la psicología positiva pretende dar respuesta a la exigencia humana sobre las preguntas ¿qué me puede hacer más feliz? o ¿qué necesito para tener una buena vida?, la psicología positiva potencia el capital individual y social para un desarrollo integral de la persona y sus comunidades (Vázquez & Hervás, 2009). La psicología positiva se basa en el cambio y crecimiento personal de las personas dado que las virtudes y fortalezas se pueden aprender, por lo que el área educativa de la psicología positiva trabaja sobre cómo adquirir y vigorizar las fortalezas personales, cómo aplicar estas a diferentes contextos como el trabajo, la familia y la escuela, entrenar en las capacidades metacognitivas, en la motivación, en la inteligencia emocional y en su práctica (Castro, 2010).

La cualidad de la psicología positiva que la diferencia de la psicología humanista es la de estudiar científicamente los elementos que llevan a tener una vida óptima, feliz y con bienestar, para que las personas trabajen y se desarrollen en todo aquello que les produzca satisfacción, no solo a nivel individual sino a nivel colectivo, para que las personas obtengan una vida mejor y sean prosperas.

Tanto la psicología humanista como la psicología positiva se centran en un fin último que es el crecimiento personal de las personas, mejorar sus condiciones de bienestar psicológico y potencializar lo que funciona bien en la persona. La psicología positiva sustituye la salud mental por tener felicidad, vida plena, crecimiento psicológico saludable y bienestar (Castro, 2010).

La psicología positiva no niega las patologías o rasgos negativos de las personas pues consideran que son una parte complementaria, se ha enfocado más en los aspectos positivos y ha descuidado los negativos. La psicología positiva desde sus inicios había dejado de lado la incorporación del estudio de los aspectos negativos, pero se ha observado mayormente que estos están relacionados con la obtención e incremento del bienestar bajo ciertas condiciones y circunstancias, como lo explican Gruman, Lumley y González-Morales (2018), estos psicólogos consideran que debe haber un equilibrio que logre la integración

psicológica del individuo, es decir debe haber un nivel óptimo entre las cualidades negativas y las cualidades positivas, en lugar del solo hecho de que haya más de lo mejor. Actualmente la psicología positiva debe adoptar una visión equilibrada para hacer frente a las críticas que la tachan de reduccionista y del abandono de las cualidades negativas, retos que se le presentan en el futuro.

Recapitulando, una persona adulta más que por el solo hecho de sumar años de edad, la define el conjunto de desarrollo alcanzado en el plano físico, cognoscitivo y psicosocial a lo largo de su vida, que le permite alcanzar la independencia y toma de decisiones para procurar su propio bienestar. Su desarrollo nunca permanece estático, es variable y modificable por decisión propia motivado por el crecimiento personal, la especialización o por las circunstancias externas que van moldeando su vida.

La madurez del adulto se alcanza de acuerdo al grado de experiencia y vivencia obtenida a lo largo de su vida, en la toma de decisiones en las que se involucra, la obtención de bienestar por propia cuenta, su grado de autonomía, el nivel de autocontrol ante cualquier circunstancia adversa, su nivel de responsabilidad personal y social, por la estabilidad en su personalidad, así como la conformación de valores propios que le permitan darle sentido a su vida. La característica sobresaliente entre los adultos es la de ubicarse en su mayor etapa productiva, enfocan sus recursos y energía a su crecimiento individual, todo a aquello que le procure bienestar, satisfacción o felicidad. Ante la necesidad de saber cómo se adquiere dicho bienestar surge la psicología positiva con antecedentes de la psicología humanista.

Según la psicología positiva, el bienestar se obtiene desde el desarrollo y fortalecimiento de fortalezas y virtudes, a través de experimentar emociones positivas, darle de sentido y propósito a su vida, adquisición de logros y procuración de relaciones positivas, aspectos que se enmarcan en la Teoría del Bienestar de Martin Seligman, bajo la cual se desarrolla esta propuesta.

## 2. Bienestar y satisfacción personal

El bienestar y la satisfacción personal son conceptos que a menudo son relacionados al concepto de felicidad, debe considerarse que el termino felicidad es un concepto muy complejo, ha sido usado, reflexionado y declamado por siglos en diferentes ámbitos de la cultura. La felicidad es un objetivo central en la vida de las personas, muchos de los objetivos de las personas son en sí mismos medios para alcanzar el objetivo final que es la felicidad, esta búsqueda de mayor felicidad motiva las decisiones y acciones más importantes de los seres humanos, por ello el estudio de la felicidad resulta ser de importancia para entender su comportamiento de las personas (Rojas, 2014). La felicidad ha sido un concepto tan abierto, con distintos significados además de ser usado por diferentes disciplinas, no había sido objeto de investigación científica si no a partir de la década de los ochentas (Castro, 2010).

Para determinar si una persona es feliz, anteriormente el concepto bienestar solo involucraba a variables sociodemográficas como cantidad de salud, mejor educación o mejor economía (Castro, 2010), no obstante las ultimas evaluaciones sobre el bienestar en las personas, el tener mayor dinero, más inteligencia o tener más atractivo apenas incidía ligeramente en los niveles de bienestar o prácticamente su influencia es nula (Seligman, 2017), los sociólogos detectaron que el aumento de esas variables no significaba que las personas tuvieran mayores niveles de satisfacción o felicidad, países ricos económicamente no reflejaban mayor felicidad o bienestar reportado en comparación con países menos ricos (Castro, 2010). Por otra parte, se ha encontrado que las personas que persiguen metas como el éxito financiero, el reconocimiento social y el atractivo físico tienden a presentar alta depresión y ansiedad, los cuales se relacionan negativamente con la autorrealización y la vitalidad, por consiguiente bajos niveles de bienestar o felicidad, según Oishi, Diener y otros (en Zuazua, 2007).

En los inicios del siglo XX la psicología se había fijado dentro de sus metas procurar el bienestar de las personas, pero por un largo tiempo dejo de lado el

estudio de la satisfacción personal y la felicidad, es por ello que la psicología positiva retoma su estudio y se plantea como objetivo ofrecer pautas más no directrices para alcanzar la buena vida, aumentar la satisfacción con la vida y ayudar a las personas a ser felices (Seligman, 2017). El beneficio que acarrea la procuración de la satisfacción personal y la felicidad ha quedado demostrada en diferentes investigaciones, las personas felices tienen mejor apreciación de sí mismas, un mejor dominio del entorno, mejores habilidades sociales, viven más años, tienen mejor salud física, obtienen mejores trabajos y establecen relaciones interpersonales con calidad (Castro, 2010).

Las personas consideran a la felicidad como deseable y por lo tanto constituye una meta importante a la cual debe buscarse la manera de alcanzarse, mantenerse y procurarse (Castro, 2010). Las personas felices según Lyubomirsky citado en Castro (2010) cumplen con el siguiente perfil:

- ✓ Disfrutan más de sus relaciones sociales
- ✓ Se sienten mejor expresando gratitud hacia los demás
- ✓ Son más propensas a tener conductas de ayuda hacia los demás
- ✓ Son más optimistas respecto a su futuro
- ✓ Disfrutan lo que hacen y viven el presente satisfactoriamente
- ✓ Hacen de la actividad física un hábito
- ✓ Son generalmente más espirituales y religiosas

Desde el inicio del pensamiento occidental las personas se han preguntado ¿cómo obtengo una buena vida?, ¿cómo puedo tener una vida más satisfactoria?, ¿qué hago para lograrlo? (Castro, 2010; Vázquez & Hervás, 2009), para contestar a esas cuestiones, se desprendieron dos corrientes de pensamiento, que señalan dos caminos a recorrer (Vázquez & Hervás, 2009):

- **Corriente hedónica:** la felicidad consiste en la suma de momentos agradables, la felicidad es encontrada en la satisfacción de deseos.



- **Corriente eudaimónica:** sugiere que la vida plena está estrechamente relacionada al desarrollo o crecimiento personal y al poder contribuir al bienestar y la felicidad de otras personas o del mundo en general.

Ambas corrientes son retomadas por la psicología positiva para explicar el concepto de bienestar, pues las personas se inclinan por una u otra en diferentes proporciones.

## 2.1 Bienestar subjetivo y bienestar psicológico

Debido a lo complicado que representa definir la felicidad y sobre todo saber en qué grado se encuentra en las personas, la psicología positiva prefirió referirse al término felicidad a su equivalente más preciso que es el bienestar con la finalidad de hacerlo objeto de indagación científica (Vázquez & Hervás, 2009). Además de ser un término invariable para la ciencia, lo es para cualquier objetivo práctico como la educación, terapia, política pública o para cambiar la vida personal de las personas, según Seligman (2016). Ryan y Deci (en Benavente & Quevedo-Aguado, 2014) parten de que existen dos tipos de bienestar que estudia la psicología positiva: bienestar subjetivo o SWB por sus siglas inglés y bienestar psicológico o PWB respectivamente, hace una diferenciación entre el término bienestar subjetivo como hedónico y bienestar psicológico como eudaimónico. Sus diferencias se muestran en la siguiente tabla 4.

**Tabla 4**

*Diferencias entre bienestar subjetivo y bienestar psicológico.*

Tipo de bienestar	<b>Subjetivo</b>	<b>Psicológico</b>
Termino en Ingles	<i>Subjective Well-Being</i>	<i>Psychological Well-Being</i>
Tipo de pensamiento	Visión hedónica	Visión eudaimónica
La felicidad se relaciona a	Emociones de satisfacción que se producen en su momento.	Al funcionamiento de la persona y al desarrollo del potencial humano.
Alcance	Individual, de autosatisfacción.	Relacional, incluye a las otras personas.
El bienestar se logra	El placer y la evitación del dolor.	La adquisición de valores que permiten el crecimiento de la persona

mediante		lo que las hace sentirse vivas y auténticas.
Una persona feliz es quién	Experimenta más emociones positivas que negativas.	Realiza actividades virtuosas hacia los demás y le da significado a su vida.
La realización personal consiste en vivir una	Vida placentera, basada en la búsqueda del placer y las emociones positivas.	Vida buena, útil, capaz y creadora, implica aventura, riesgo y descubrimiento.
Dimensiones para evaluarla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores afectivos de felicidad, como se siente en ese momento.</li> <li>• Evaluaciones cognitivas de la satisfacción con la vida, que tan satisfecho se siente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoaceptación, las personas tratan de sentirse bien consigo mismas a pesar de sus limitaciones.</li> <li>• Relaciones positivas, buscan desarrollar y mantener relaciones interpersonales cálidas y de confianza.</li> <li>• Dominio del entorno, modifican su entorno para satisfacer sus deseos y necesidades personales.</li> <li>• Autonomía, buscan autodeterminación sensorial y autoridad personal.</li> <li>• Propósito en la vida, aplican su esfuerzo en encontrar significado en los desafíos.</li> <li>• Crecimiento personal, aprovechan al máximo sus talentos y capacidades.</li> </ul>
Cómo se manifiesta o diferencia	A través de sentimientos de relajación, ausencia de problemas y presencia de sensaciones positivas.	Con la sensación de que la vida tiene significado y propósito, con el esfuerzo, superación y logro de metas valiosas.
Tipo de sociedad a la que se relaciona con mayor frecuencia	A las sociedades occidentales de corte individualista.	Sociedades no individualistas, la felicidad se relaciona con la calidad de los vínculos con otras personas y los proyectos personales.
¿Qué lo aumenta?	La suma de momentos placenteros menos los malos momentos da como resultado la felicidad o calidad de vida. Se cree que mientras más capacidad financiera se tenga se tendrán mayores momentos placenteros. Las investigaciones demuestran que un incremento	La búsqueda de gratificaciones suma mayor bienestar, depende de un estado mental.

	en el dinero no refleja mayor bienestar.	
Duración de la sensación de bienestar	Estos estados positivos y negativos que se repiten a lo largo del tiempo y en distintos momentos, son momentáneos, lo que causa habituación por lo que deben estimularse y variar constantemente las emociones positivas.	Otorgan sensaciones positivas y gratificación duradera a largo plazo.
¿Puede modificarse o cambiarse en las personas?	Debido a que los niveles de emocionalidad están ligados a la personalidad y a componentes genéticos heredables hay poca posibilidad de cambio, hereditariamente hay personas que son más felices y otras que no.	Al ser un estado mental de satisfacción, las personas pueden controlarlo o estimularlo mediante estrategias cognitivas.
¿Cómo se manifiesta?	Sentirse relajado, al estar excitado, contento, feliz, perder el sentido del tiempo, al olvidar los problemas personales, aliviar el malestar al deseo de sentirse bien.	Deseos de triunfo, crear, influir, explorar, sentirse eficaz, competir, capaz de cambiar la realidad, sentirse apreciado y valorado por los demás al realizar actividades que brindan oportunidades para el desarrollo.

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Castro (2010); Cassaretto y Martínez (2017); Benavente y Quevedo-Aguado (2014); Keyes, Shmotkin y Ryff (2002); Seligman (2016); Seligman (2017); Zuazua (2007).

Ambos tipos de bienestar generan felicidad y satisfacción en la personas, la pregunta ante estos dos tipos de bienestar es ¿cuál es mejor?, ¿una vida guiada por placer o una vida guiada por la virtud enfocada a darle sentido a la vida?, datos empíricos corroboran que la satisfacción con la vida está más relacionada con una orientación vital y comportamental hacia actividades eudaimónicas, sin negar la importancia de la satisfacción hedónica (Vázquez & Hervás, 2009). La satisfacción personal depende de comprometerse con una vida útil y significativa según Keyes et al. (2002).

Ambos modelos de bienestar no son excluyentes, la relación entre ambos tipos de bienestar ha sido compleja, pero están conceptualmente relacionados, por lo que el concepto de bienestar debe incluir tanto aspectos hedónicos como eudaimónicos, un modelo integrado de bienestar debe incluir ambos aspectos pero deben evaluarse separadamente según Cassaretto y Martínez (2017). Otros

autores como Passmore y Howel (2014), proponen un tercer tipo de bienestar llamado Bienestar Chaironico que es el bienestar que surge de la conexión con la naturaleza, una mayor exposición a la naturaleza da como resultado mayor conexión natural, lo que a su vez da mayor bienestar a persona, además la conexión con la naturaleza esta correlacionada con una mayor espiritualidad independientemente de si se tiene una creencia religiosa o no.

El bienestar subjetivo al ser evaluado mediante el grado de satisfacción con la vida, presenta la siguiente peculiaridad: se pide calificar en una escala de 1 a 10 el grado de satisfacción con la vida propia, de terrible, calificación 1, a ideal, calificación 10. Su defecto está en que la cantidad de satisfacción que se reporta está determinada por lo bien o mal que siente la persona en ese preciso momento al hacerle la pregunta, por lo que el 70% de sus respuesta es determinado por su estado de ánimo y el 30% por lo bien que considera va su vida, eso hace que la mitad de la población que no expresa sus emociones positivas es decir los introvertidos sean consideradas personas infelices, aunque estas personas pueden tener mayor compromiso y sentido de vida que las personas más extrovertidas (Seligman, 2016).

Seligman (2017) propuso que el bienestar debe ser construido a partir del desarrollar tres aspectos, sentirse bien, practicar fortalezas de carácter y tener un verdadero sentido o propósito en la vida. Posteriormente integra dos componentes más las relaciones positivas y los logros (Seligman, 2016), de esta forma específica que el bienestar es una combinación de cinco elementos: sentirse bien, practicar fortalezas de carácter, tener un verdadero sentido o propósito en la vida, tener buenas relaciones con las personas y logros, la elección de qué rumbo tome la persona para su vida dependerá de la maximización de cada elemento que construya o desarrolle cada persona. A continuación, se abordará el concepto de bienestar propuesto por Seligman, bajo el cual se estructura la propuesta.

## 2.2 Elementos para el bienestar, enfoque PERMA

Frente a las preguntas que se hacían los psicólogos sobre cuáles son los elementos o aspectos que hacen que una persona tenga mayor bienestar, Seligman (2016) mediante la Teoría del Bienestar, establece que hay cinco elementos que las personas pueden hacer para obtenerlo, ya sean que lo desarrollen de forma separada enfocándose en un solo elemento o que desarrollen los cinco elementos en conjunto, considerando que la combinación de los cinco elementos permiten llegar al florecimiento que es un estado mental óptimo de las personas. A partir de considerar los cinco elementos, Seligman plantea sustituir el término que había utilizado de bienestar psicológico por el termino estado mental optimo, porque está más relacionado al propósito o fin último de la psicología positiva. Con fines de no causar confusión y de definir estados óptimos mentales, en esta propuesta se considerará el término bienestar psicológico.

Los cinco elementos del bienestar psicológico, según Seligman (2016), son: emociones positivas, vida de compromiso, relaciones positivas, propósito y logros, a lo que le llamo Enfoque PERMA, por sus siglas en el idioma inglés, como se aprecian en la figura 1.

<b>P</b>	<i>Positive emotion</i>	Emociones positivas	Vida placentera
<b>E</b>	<i>Engagement</i>	Compromisos	Vida de compromiso
<b>R</b>	<i>Positive Relationships</i>	Relaciones positivas	Vínculos positivos
<b>M</b>	<i>Meaning</i>	Significado y propósito	Vida con significado
<b>A</b>	<i>Accomplishments</i>	Logros	Vida de Logros

Figura 1. Enfoque PERMA para obtener bienestar psicológico según Martin Seligman, elaborada a partir de la información consultada en Seligman (2016).

En la tabla 5 se muestran las características principales de cada elemento del Enfoque PERMA y sus componentes, se describen cada uno de ellos de manera general.

### Tabla 5

*Elementos del bienestar que conforman en Enfoque PERMA para la obtención de bienestar psicológico*

Elementos del bienestar	Características	Componentes
<p><b>Vida placentera</b></p> <p>Mediante la procuración de las emociones positivas</p>	<p>El incrementar la cantidad de emociones positivas hace más feliz al individuo. Postura Hedonista.</p> <p>Pueden focalizarse en el presente, pasado y futuro.</p> <p>El nivel de emocionalidad positiva está ligado al carácter y a los componentes genéticos heredables.</p> <p>Ocurre el fenómeno de adaptación o habituación lo que hace que tengan que incrementarse, hasta el punto de ya no evocar felicidad.</p> <p>El placer eudaimónico se deriva del compromiso con la tarea efectiva y con la capacidad de experimentar <i>flow</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el presente: <i>savoring</i>, <i>mindfulness</i>.</li> <li>• En el futuro: optimismo y esperanza.</li> <li>• En el pasado: Gratitud y capacidad de perdonar.</li> <li>• Gratificaciones: mediante el <i>flow</i> o estados de flujo</li> </ul>
<p><b>Vida de Compromiso</b></p> <p>Identificación y aplicación de las fortalezas de carácter</p>	<p>Las personas al ser conscientes de sus fortalezas personales y al aplicarlas a una tarea determinada alcanzarán el compromiso para desarrollarla. Esta relacionadas al placer eudaimónico.</p> <p>Seis virtudes derivan en veinticuatro fortalezas de carácter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Sabiduría y conocimiento. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad</li> <li>• Curiosidad</li> <li>• Juicio</li> <li>• Amor al aprendizaje</li> <li>• Perspectiva</li> </ul> </li> <li>B. Coraje/valor <ul style="list-style-type: none"> <li>• Honestidad</li> <li>• Valentía</li> <li>• Perseverancia</li> <li>• Entusiasmo</li> </ul> </li> <li>C. Humanidad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amabilidad</li> <li>• Amor</li> <li>• Inteligencia social</li> </ul> </li> <li>D. Justicia <ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia/ecuanimidad</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul> </li> <li>E. Templanza <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perdón</li> <li>• Humildad</li> <li>• Prudencia</li> <li>• Autorregulación</li> </ul> </li> <li>F. Trascendencia. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apreciación de la belleza y la excelencia</li> <li>• Gratitud</li> <li>• Esperanza</li> <li>• Humor</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espiritualidad</li> </ul>
<b>Vínculos positivos</b> A través de la procuración de relaciones positivas	Las personas extremadamente sociales son las más felices.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Atribuciones positivas</li> <li>• Aceptación y respeto</li> <li>• Reciprocidad</li> <li>• Continuidad</li> <li>• Inteligencia emocional</li> </ul>
<b>Vida con significado</b> Adquirir un sentido de la vida al trabajo o aplicando fortalezas en instituciones y organizaciones positivas.	Las personas trabajan y sirven a algo que consideran superior a sí mismas.  Aplican sus fortalezas para ayudar a los demás, y a que estos desarrollen sus potencialidades a través de instituciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital social</li> <li>• Capital humano</li> <li>• Capital psicológico positivo</li> <li>• Compromiso organizacional</li> </ul>
<b>Vida de logros</b> Mediante logros conquistados.	Búsqueda del éxito, del logro, de ganar, la realización y maestría en ejecutar algo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Grit: interés, practica, propósito y esperanza.</li> </ul>

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Castro (2010); Benavente y Quevedo-Aguado (2014); Seligman (2016); Seligman (2017); Via Institute on Character (2018).

Para que cada elemento del bienestar fuera considerado indispensable para el bienestar, Seligman (2016) consideró que debían poseer las siguientes propiedades: 1, debe contribuir al bienestar, 2, las personas deben buscarlo por sí mismos, 3, cada elemento es independiente de los demás, es decir ningún elemento define por sí mismo al bienestar, pero cada uno contribuye a alcanzarlo. En los siguientes párrafos se describen cada uno de los elementos del bienestar, existen numerosas investigaciones que las complementan, pero solo se mostraran los autores más representativos.

### **2.2.1 Emociones Positivas, vida placentera.**

Fredrickson (en Castro, 2010), define a las emociones como una respuesta organizada que ocurre en un tiempo corto de duración, al evaluar una situación de forma consiente e inconsciente ante un hecho concreto o un antecedente, provoca reacciones en las expresiones faciales y en el sistema fisiológico. Estas emociones pueden tener dos tipos de sentidos, dirigidas hacia un sentido negativo

o perjudicial o dirigidas hacia un sentido positivo o favorable. Ambos tipos de emociones positivas o negativas, se describen en la tabla 6.

**Tabla 6**

*Diferencias entre emociones positivas y emociones negativas*

	<b>Emociones positivas</b>	<b>Emociones negativas</b>
Desempeño del pensamiento	Se amplifica el repertorio, está presente todo lo que ocurre alrededor del sujeto.	Se reduce el repertorio de pensamiento y el sujeto se prepara para la acción.
Tipo de respuesta	Ambigua e inesperada.	Rápida y se concentra en el momento presente.
Utilidad	Son indicadores de bienestar psicológico. Son vagas e imprecisas, no tienen un propósito relacionado con la supervivencia y la adaptación.	Nos permiten sobrevivir y adaptarnos mejor al medio. Están ligadas a la activación del sistema nervioso autónomo.
Soluciona	Cuestiones relacionadas al desarrollo y crecimiento personal, así como al desenvolvimiento social.	Problemas de supervivencia inmediata porque están asociadas a respuestas específicas.
Como se identifican	No se identifican fácilmente, las respuestas pueden ser ambiguas e inespecíficas.	Se identifican fácilmente mediante respuestas claras y automáticas, la expresión facial ofrece una característica única y reconocida.
Ventajas en las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen mejor salud física</li> <li>• Establecen vínculos personales de alta calidad</li> <li>• Gozan de mejores relaciones interpersonales</li> <li>• Rinden mucho más en el trabajo</li> <li>• Viven más años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen un razonamiento más crítico.</li> <li>• Son más aptas para tomar decisiones difíciles.</li> <li>• Tienen una mejor percepción de la realidad</li> </ul>
Tipo de satisfacción	Experimentarlas resulta agradable y placentero tanto en el corto plazo y en el futuro.	De vida o muerte, se asocian a respuestas de acción.
Modificación	Pueden incrementarse, su procuración incrementa los recursos personales.	Pueden identificarse y controlarse.
Ejemplos	Alegría, orgullo, esperanza, satisfacción, fluidez, elevación.	Miedo, ira, asco, tristeza.

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Castro (2010); Vázquez y Hervás (2009); Seligman (2017); Vecina (2006).



Siguiendo con Fredrickson, considera que las emociones positivas no deben confundirse con:

- **Placer sensorial:** son respuestas automáticas de satisfacción a las sensaciones producidas por el desequilibrio del cuerpo al ser saciadas. Por ejemplo: al hambre, la sed, el impulso sexual, etc. Caso contrario las emociones ocurren en ausencia de una sensación física.
- **Estados de ánimo:** son estados que se presentan sin una finalidad, son de larga duración y por lo regular permanentes, por ejemplo, el estado de ánimo maniaco las emociones son significativas para la persona y tienen corta duración.
- **Rasgos afectivos:** son comportamientos habituales de las personas en diferentes situaciones que tiene que ver con su personalidad, son poco modificables y más permanentes que los estados de ánimo. Por ejemplo, extroversión, agradabilidad, etc.

En sus estudios sobre emociones positivas Fredrickson y otros autores (en Castro, 2010), ha encontrado varias ventajas que tienen las personas que procuran tener emociones positivas, entre ellas:

- Amplifican el repertorio de conductas y pensamientos, puede construir recursos intelectuales, sociales y personales más sólidos.
- El efecto positivo se relaciona con una organización cognitiva más abierta, flexible, receptiva favoreciendo la emisión de respuestas novedosas o creativas.
- Revierte los efectos de eventos negativos al tener tres eventos calificados como positivos, incrementarlos en frecuencia favorece un mejor resultado.
- Pueden eliminar emociones negativas, haciendo uso de la técnica de reestructuración cognitiva, la cual consiste en cuestionar la validez de la cognición negativa.
- Se pueden incrementar mediante el uso de las fortalezas personales, la visualización de un futuro optimista, el incremento de la gratitud, disfrutando y

saboreando los momentos o savoring, el recuento de eventos positivos a través de portafolios con fotos, recuerdos, recortes, correos, etc.

El bienestar psicológico bajo esta ruta se alcanza sumando la mayor cantidad de momentos felices. Pero tiene dos inconvenientes, si la emoción positiva se experimenta de forma frecuente ocurre la habituación y baja su efecto emotivo, el otro inconveniente es que el grado de afectividad negativa o positiva está determinado por la carga genética en un 50% (Seligman, 2017), al estar relacionado al temperamento, hay personas que genéticamente son más propensas a ser emocionalmente más positivas y otras a ser más negativas.

Los estados de ánimo y las emociones positivas también cumplen una función adaptativa, y ofrecen ciertos efectos encontrados en las personas, recabados por Vázquez y Hervás (2009):

- ✓ Favorecer la atracción, la simpatía y el apego de los demás
- ✓ Hacen codificar y recuperar mejores recuerdos positivos
- ✓ Amplían el campo visual y el foco atencional
- ✓ Generan un pensamiento más flexible y creativo
- ✓ Favorecen la búsqueda de información
- ✓ Generan más repertorios de conducta
- ✓ Permiten el cambio constructivo, no defensivo
- ✓ Reducen la duda e intensifican la acción, llevar a cabo algo.
- ✓ El juicio hacia los demás y hacia uno mismo es más indulgente
- ✓ Favorecen las relaciones interpersonales íntimas más satisfactorias
- ✓ Se generan conductas altruistas
- ✓ Favorecen la resistencia ante las adversidades
- ✓ Favorecen reparar o contrarrestar estados de ánimo negativos
- ✓ Asociados a mejor salud cardiovascular, menor tensión arterial, menor tasa cardiaca ambulatoria.
- ✓ Permite disfrutar más del trabajo
- ✓ Permite tolerar mejor el dolor físico
- ✓ Mejoran el funcionamiento del sistema inmunitario

- ✓ Probablemente, incrementan la longevidad
- ✓ Permiten percibir mejor las pequeñas recompensas diarias.

Para lograr el bienestar mediante la vida placentera Seligman (2017) divide la experiencia de vivir emociones positivas en tres momentos temporales, presente, futuro y pasado. Cada momento hace referencia un componente que se debe practicar para obtener los beneficios de las emociones positivas y se describen a continuación, de acuerdo a Castro (2010):

#### **2.2.1.1 Emociones positivas en el presente.**

**Mindfulness:** se refiere a la atención plena en el momento presente, herencia de la tradición budista, trata de prestar atención a la experiencia que ocurre en ese momento sin criticar y sin juzgar. Al poner atención a la actividad mental se toma conciencia de los pensamientos y se consideran como tal, lo cual evita que un pensamiento pueda desencadenar reacción emotiva o reacción conductual de forma automática. La ansiedad, el estrés, la depresión por ejemplo provienen de un comportamiento automático que se expresan en un patrón repetitivo sin prestar atención, mediante la atención se crea un mecanismo de autorregulación de las emociones.

**Savoring:** se refiere a saborear, apreciar, atender y mejorar las experiencias positivas de la vida, no dejar de percibir los momentos de placer, aunque sean minúsculos, como por ejemplo disfrutar de un helado, observar un ave, sentir el rose del viento, etc., el saboreo se realiza en el presente, pero evoca momentos en el pasado y futuro, el saboreo para disfrutarlo más requiere de experiencias previas.

#### **2.2.1.2 Emociones positivas en el futuro**

Se refiere a tener efectos positivos hacia lo que va a suceder, está relacionado con el rendimiento en el trabajo, en la escuela y en la salud física, independientemente de lo que suceda en la realidad.

**Optimismo:** Las personas optimistas tienden a pensar que las situaciones inciertas se solucionarán con éxito, y que, aunque en el futuro pueden surgir

dificultades estas pueden superarse. Ven más oportunidades que obstáculos frente a los problemas, demostrando más control sobre las situaciones. Una actitud positiva favorece que ocurran cosas positivas, pues las lleva a ser más creativos ante una situación, contrario a los pesimistas que se mantienen pasivos ante la situación. Las personas optimistas se atribuyen así mismas sus éxitos, sus fracasos los atribuyen a circunstancias externas o a situaciones pasajeras o temporales. Las personas pesimistas atribuyen sus éxitos a situaciones de suerte y los fracasos a consecuencia de su persona como algo que es parte de sí mismas. Las personas optimistas piensan que les ira mejor en el futuro porque confían en su capacidad para que así sea, mientras que las personas pesimistas creen que el futuro será negativo porque creen que conseguir ciertos logros no dependerá de ellas mismas. Por otra parte, mediante la técnica de disputación se puede aprender a ser optimista, dicha técnica consiste en poner a prueba las cogniciones pesimistas, es decir preguntarse el porqué de ese pensamiento y darles una solución lógica.

**Esperanza:** es la creencia de que las metas personales se pueden lograr, a través de la habilidad de encontrar alternativas frente a las adversidades, se expresa mediante mensajes internos como, por ejemplo: “voy a poder hacerlo”, “encontrare la manera de lograrlo”.

### **2.2.1.3      *Emociones positivas en el pasado.***

Al referirse al pasado las emociones están determinadas por lo que le sucedió a la persona. El pensamiento del pasado determina la emoción. La persona debe cuidar sus momentos presentes que sean satisfactorios y con calidad para que sean la base del recuerdo en el futuro, por ejemplo, cuatro días de vacaciones pueden ser igual de placenteros que 30 días ya que dependen de la cantidad de actividades buenas e intensas vividas, influye mucho la última actividad vivida, pues una actividad negativa vivida en el último día será suficiente para calificar la actividad en general como no grata. Un evento no placentero se seguirá viviendo como un mal recuerdo, pero las personas pueden transformar los

pensamientos, sentimientos y acciones hacia aspectos positivos, es decir sacar lo mejor de esa situación.

**Gratitud:** consiste en reconocer o darles las gracias directamente a las personas por su existencia o por algún beneficio recibido de ellas, con ello se amplía el recuerdo de los buenos momentos vividos y se obtiene bienestar al dar significado a las acciones recibidas. Las personas motivadas por la gratitud son más proclives a desarrollar conductas prosociales y se inhibe cometer conductas antisociales y destructivas. Un ejemplo para elevar la satisfacción con la vida es realizar un diario de agradecimiento de los sucesos de los cuales las personas se sienten agradecidas.

**Capacidad de perdonar:** se refiere a la voluntad de las personas de renunciar al resentimiento y al juicio negativo de los eventos que las lastimaron, para transformarlos en sentimientos de compasión o generosidad. Se logra cambiando los vínculos negativos a positivos, reduciendo los sentimientos de culpa y angustia. El perdón es liberador para la persona que sufrió la ofensa o agresión y no tanto por quien la causó. Los pensamientos negativos intensos y frecuentes sobre el pasado bloquean las emociones de felicidad y satisfacción. Se propone que para perdonar se utilice el Método REACE de Worthington (en Seligman, 2017) que comprende cinco fases:

- 1) **Recuerdo del daño:** recordar el daño de la forma más objetiva posible, recuerdos específicos sin valorizar, no pensar en la otra persona como alguien malvado.
- 2) **Empatía:** comprender desde el punto de vista del transgresor por qué esa persona hizo el daño. Adivinar lo que el transgresor podría decir si se le pidiera explicación.
- 3) **Altruismo:** ejerciendo el perdón, situando a la persona cuando ella misma ha cometido errores y que también ha requerido el perdón.

- 4) **Compromiso:** Comprometerse a perdonar públicamente como un contrato público para evitar las rumiaciones<sup>4</sup> y estabilizar la conducta futura.
- 5) **Enganche:** engancharse al perdón cada vez que se recuerde el evento vivido sin la carga emocional negativa perturbadora.

#### **2.2.1.4 Gratificaciones o experiencia de flujo.**

La experiencia de flow por su término en inglés, o experiencia de flujo fue nombrada por Csikszentmihalyi (en Castro, 2010), como una experiencia o estado altamente placentero o de disfrute durante y después de haber realizado una tarea o meta que involucra una concentración tan profunda que se pierde la noción del tiempo.

Cuando las personas organizan su conciencia para experimentar el flujo, una tarea rutinaria o aburrida puede llegar a ser agradable si tiene un propósito, pues la persona se siente cada vez más con la capacidad de superarla. En este estado de profunda concentración la conciencia se mantiene ordenada, los pensamientos, las intenciones, los sentimientos y todos los sentidos se enfocan hacia la misma meta, haciendo que sea agradable realizarla, una vez experimentada se dobla el esfuerzo en volverla a realizar. Según Csikszentmihalyi (2000), el estado de flujo tiene las siguientes características que permiten identificarlo:

- ✓ La experiencia ocurre cuando la persona se enfrenta a una tarea y debe hacer uso de ciertas habilidades para lograrla.
- ✓ La persona debe ser capaz de concentrarse en lo que hace.
- ✓ El objetivo o la meta deben ser claros.
- ✓ Al ejecutar la tarea debe obtener retroalimentación inmediata de su avance.

---

<sup>4</sup> Es un fenómeno psicológico que ocurre cuando la persona pone toda su atención en un elemento real o imaginario que le produce estrés y malestar.

- ✓ La persona debe involucrarse sin esfuerzo, aleja de la conciencia las preocupaciones y frustraciones de la vida cotidiana.
- ✓ La experiencia gratificante permite ejercer la sensación de control sobre sus acciones.
- ✓ Desaparece la preocupación de sí mismo.
- ✓ El sentido de la duración del tiempo se altera, se siente prolongación o disminución del tiempo.

Como estado mental de gratificación no debe confundirse con los gustos y placeres, pues estos no requieren de esfuerzo ni de concentración, el estado de flujo sí. Las gratificaciones o experiencias de flujo están relacionadas con la puesta en práctica de las fortalezas y virtudes personales, favorecen el crecimiento psicológico para el futuro y propician una vida satisfactoria, el esfuerzo invertido para el logro de cada una de ellas es muy valorado y gratificante (Seligman, 2017). Por ejemplo, para algunas personas una caminata de seis horas, al rayo del sol, con sed y cuesta arriba, se disfruta por el simple hecho de hacerla y lograrla, implica un esfuerzo y se concentra en lograr la meta a pesar del sufrimiento aparente que se experimenta. Otro ejemplo es al leer, las personas al leer se adentran tanto en la lectura que sin notarlo han pasado horas leyendo sin darse cuenta.

La experiencia de flujo, al involucrar esfuerzo, concentración y disciplina en su práctica, no son tan preferidas por las personas tanto como conseguir placeres, estos últimos se adquieren de forma rápida y causan a la larga depresión en las personas al no sentirse satisfechas consigo mismas. Las experiencias de flujo disipan el ensimismamiento producido por la depresión al no evocar sentimientos, a mayores experiencias de flujo menos depresión sentirá la persona (Seligman, 2017).

Otra característica de este estado es que las personas en flujo se hallan tan involucradas en la actividad que ninguna otra cosa parece tener importancia, la experiencia es tan placentera al culminarla que se pagaría un alto costo para

poder desarrollarla, las actividades artísticas, la música, los deportes, los juegos y rituales religiosos son actividades en las cuales se entra tan frecuentemente en estado de flujo (Castro, 2010). Se ha encontrado también que las personas que sienten experiencias de flujo en el trabajo, lo consideran reto más que una amenaza, por consiguiente, presentan niveles altos de bienestar psicológico (Aponte & Millán, 2013).

El flujo por sí mismo no garantiza bienestar, se necesita fluir en actividades que proporcionen potencial para crecer en todo el ciclo vital y estimular el desarrollo de nuevas destrezas, para no quedarse estático. Su limitación aparece cuando el individuo se hace adicto a la actividad que le produce flujo, no permitiendo el desarrollo de otras destrezas y fortalezas (Castanedo, 2005). Ante esta peculiaridad para que la persona alcance el bienestar psicológico debe utilizar la experiencia de flujo para el desarrollo de virtudes y fortalezas personales (Seligman, 2017).

Las experiencias para obtener emociones positivas descritas anteriormente son las más representativas, pero existen otras más como por ejemplo la satisfacción, la complacencia, la realización personal, el orgullo, estas situadas en el pasado, la alegría, el éxtasis, la tranquilidad, el entusiasmo, la euforia, el placer, la elevación, están situadas en el presente, la fe y la confianza son otras que están situadas en el futuro (Vecina, 2006).

Según la Teoría Abierta y Construida de las Emociones Positivas de Fredrickson (en Vecina, 2006), las emociones como la alegría, el entusiasmo, la satisfacción, el orgullo, la complacencia, etc., tienen en común ampliar los repertorios de pensamiento y acción de las personas, ayudan a construir recursos físicos, intelectuales, psicológicos y sociales disponibles para futuros eventos en crisis. Por ejemplo, la alegría permite el desarrollo de habilidades físicas mediante el ánimo al juego, estimulan el desarrollo psicológico e inteligencia mediante la comprensión de normas, memoria y autocontrol en el juego, y el desarrollo de habilidades sociales contribuyen al mantenimiento de relaciones de amistad y de apoyo., habilidades que son consideradas recursos valiosos en momentos de



escasez y de conflicto. Las emociones positivas también están relacionadas a una organización cognitiva más abierta, flexible y compleja, así como a las habilidades para integrar distintos tipos de información, esto favorece llegar a soluciones más creativas y sensatas en la resolución de problemas y en la toma de decisiones (Vecina, 2006).

En general las emociones positivas son un elemento fundamental para el propiciar el bienestar psicológico de las personas, la relación entre las emociones positivas y la satisfacción vital es bidireccional (Vázquez & Hervás, 2009), es decir las experiencias positivas contribuyen a la felicidad de las personas y a su vez las personas satisfechas procuran más experiencias satisfactorias, no implica dejar de lado las emociones negativas, sino que ambas coexisten de forma conjunta.

Se requiere de una educación sentimental para ayudar a reconocer, apreciar y saborear las situaciones placenteras que pasan desapercibidas, así como enseñar las habilidades de agradecimiento y reconocimiento para mejorar el bienestar en las personas (Vázquez & Hervás, 2008), aprender experimentar el estado de flujo en una actividad concreta desarrolla y potencia las fortalezas de las personas.

### **2.2.2 Virtudes y Fortalezas, vida de compromiso.**

Luego del surgimiento de la psicología positiva sus seguidores vieron la necesidad de contar con un eje de investigación, diagnóstico e intervención de lo que consideraban bueno o positivo para el ser humano. Peterson y Seligman (en Castro, 2010), presentaron en el 2004 un manual de virtudes y fortalezas de carácter donde desarrollan una amplia y meticulosa clasificación de los rasgos positivos de los seres humanos. Para llegar a estas fortalezas primero examinaron todo lo relativo al buen vivir y el comportamiento moralmente bueno en tradiciones religiosas y filosóficas de oriente y occidente que tuvieran un impacto duradero y evidente en la civilización humana, examinaron: el confucianismo y taoísmo de China, budismo e hinduismo del sur de Asia, la filosofía ateniense, el judaísmo, el cristianismo, el islam, y entre varios textos más sobre virtudes. Lo que encontraron

fueron seis virtudes que concordaban con la mayoría de las tradiciones filosóficas y religiosas, representadas en la tabla 7.

**Tabla 7**

*Virtudes esenciales para tener una buena vida*

<b>Virtud</b>	<b>Descripción</b>
Sabiduría y conocimiento	Fortalezas cognitivas que se basan en la capacidad de las personas para adquirir y usar el conocimiento.
Coraje	Fortalezas emocionales que requieren de la voluntad propia de las personas para lograr metas a pesar de los obstáculos externos o internos.
Humanidad	Fortalezas interpersonales que se basan en procurar y hacerse cercano a las demás personas.
Justicia	Fortalezas cívicas para sustentar una vida social saludable entre las personas.
Templanza	Fortalezas que protegen a las personas de los excesos.
Trascendencia	Fortalezas que construyen conexiones con el universo y proporcionan sentido a la vida personal.

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Vázquez y Hervás (2009).

Posteriormente en una segunda parte Peterson y Seligman recurrieron a un panel de expertos para generar la lista de fortalezas del carácter que describieran las virtudes. La fortaleza se entiende como la capacidad preexistente para comportarse, pensar o sentir de forma específica determinada virtud (Castro, 2010). Debido a una gran cantidad de términos o caracteres encontrados que definían a cada una de las virtudes, las fortalezas obtenidas debían cumplir con diez criterios específicos para considerarlas, dichas características son las siguientes (Vázquez & Hervás, 2009):

- ✓ Ubicuidad: debe ser ampliamente reconocida y celebrada en todas las culturas.
- ✓ Plenitud: debe contribuir a la plenitud individual, la satisfacción y felicidad en sentido amplio.
- ✓ Moralmente valiosa: es valorada por sí misma y no como un medio para un fin.
- ✓ No empequeñece a los demás: producen admiración, inspiración y ánimo a quienes las observan.
- ✓ Opuestos no deseables: tienen antónimos evidentes que son negativos.
- ✓ Apariencia de rasgos: debe ser un rasgo con estabilidad, permanencia y generalidad demostrada.
- ✓ Evaluables: deben ser evaluables por los investigadores a través de las diferencias individuales.
- ✓ Distintividad: no debe ser redundante con otras fortalezas.
- ✓ Ejemplos paradigmáticos: el rasgo puede estar encarnado de forma evidente en algunos individuos, o desarrollado de forma precoz en niños o jóvenes, o puede estar totalmente ausente en algunos individuos –ausencia selectiva-.
- ✓ Instituciones: han sido y son inculcadas mediante la práctica o a través de rituales por parte de las instituciones.

Existen fortalezas que no cumplen con el principio de ubicuidad, pero son valoradas por otras culturas, en el mundo occidental, por ejemplo, se valora la belleza física, la competitividad, la autoestima, la fama, la originalidad. Algunos rasgos positivos como la ambición, el logro, la autonomía son valorados en Estados Unidos de América, y otras como la compasión, la paciencia o la tranquilidad podrían ser añadidas en un futuro (Vázquez & Hervás, 2009). En América Latina la unidad familiar y la hermandad son fortalezas características de la cultura latina.

Las fortalezas obtenidas después de ser valoradas bajo esos criterios como resultado se obtuvieron 24 fortalezas de carácter de las 6 virtudes esenciales para la vida (ver tabla 8). Cada una define el buen carácter o carácter moral es decir un conjunto de rasgos positivos que existen en las personas en diferentes grados, que se manifiestan en pensamientos, sentimientos y conductas, son maleables a través de la vida, cuantificables, y sujetas a numerosas influencias contextuales, próximas o remotas (Castro, 2010; Vázquez & Hervás, 2009;).

Actualmente estas 24 fortalezas de carácter se evalúan a través del Instrumento de Evaluación VIA, “Values in Action Inventory of Strengths”, creado por Seligman y Peterson, este instrumento compuesto por 240 preguntas, evalúa cada fortaleza y averigua cuál de ellas es la más representativa de la persona, el instrumento se ha aplicado a más de 190 países en población adulta, ha obtenido una fiabilidad satisfactoria, la mayoría de las fortalezas correlacionan positivamente con la satisfacción con la vida (Via Institute on Character, 2018). El cuestionario está desarrollado para que las personas contesten en base a cinco opciones de respuesta un determinado número de afirmaciones: las personas pueden realizar el cuestionario de forma gratuita en dos diferentes páginas de internet ya sea a través del Institute Via on Character en su página de internet <https://www.viacharacter.org>, la cual cuenta también con un cuestionario para adolescentes con menos preguntas, otra forma de contestarlo es por medio de la University of Pennsylvania en su página de internet <https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu>, también de acceso gratuito. El Via Institute on Character (2018), define cada una de las 24 fortalezas como se presentan en la tabla 8.

**Tabla 8**  
*Descripción de las fortalezas de carácter*

<b>Virtud</b>	<b>Fortaleza</b>	<b>Lema</b>	<b>Que la define</b>	<b>Características y conceptos relacionados</b>
Sabiduría	Creatividad	Hacer las cosas de una forma diferente	Pensar en nuevas soluciones, nuevas formas de conceptualizar o nuevas formas de hacer las cosas.	Originalidad de ideas. Comportamientos nuevos e inusuales que permiten la adaptación de forma positiva.

	Curiosidad	Hacer muchas preguntas	Interés e impulso por las experiencias y las cosas, encontrar, explorar y descubrir temas fascinantes.	Interés en explotar nuevas ideas, actividades y experiencias. Fuerte deseo de aumentar su propio conocimiento personal.
	Juicio	Examinar los detalles	Pensar con profundidad y tomando decisiones considerando todos los puntos de vista, no precipitarse a las conclusiones y poder cambiar de opinión.	Contrarresta el pensamiento erróneo de favorecer la idea dominante. Buscar evidencia para refutar creencias, planes o metas favorecidas. Sopesar todas las pruebas. Mentalidad abierta.
	Amor por el aprendizaje	Aprender en cada momento	Buscar el desarrollo de nuevas capacidades y conocimientos para actualizarse.	Involucrarse en adquirir información y habilidades nuevas Permite a las personas persistir ante retos, reveses o retroalimentación negativa aprendiendo de cada situación.
	Perspectiva	Dar buenos consejos	Proporcionar sabios consejos a los demás, ver al mundo con sentido y para los demás, desde diferentes puntos de vista.	Requiere de un alto nivel de conocimientos para dar consejo, reconocer y sopesar diversas opciones antes de tomar una decisión. Otorga dirección ante preguntas de actuación y sentido de la vida.
Coraje	Honestidad	Decir la verdad, casi todo el tiempo.	Actuar de forma honesta, genuina y auténtica sin aparentar, asumir la responsabilidad sobre los propios sentimientos y acciones.	Representar con precisión su estado interno, intenciones y compromisos tanto en privado como de forma pública, ser auténtico. Fuerte concordancia entre los objetivos, intereses y valores. Asumir la responsabilidad de los propios sentimientos y comportamientos.
	Valentía	Enfrentar los miedos	No intimidarse por las amenazas, desafíos, dificultades o dolores, defender lo correcto y decir lo que se piensa sin temor, actuar según sus	Valentía física Valentía psicológica Valentía moral

			convicciones.	
	Perseverancia	No rendirse	Finalizar los proyectos que se inician, a pesar de los obstáculos, salir adelante y sentir satisfacción por cumplirlos.	Continuación voluntaria hacia una meta a pesar de la presencia de retos, dificultades y desanimo.  Se requiere esfuerzo y persistencia para mantener la tarea hacia el logro.
	Entusiasmo	En caso de duda, ¡tomar acción!	Afrontar la vida con vitalidad, pasión, energía, sentirse vivo y activo, hacer las cosas con interés y sentido de aventura.	Fuerza dinámica directamente relacionada con el bienestar físico y psicológico.  Muy relacionada con la satisfacción con la vida y la vida de compromiso.
Humanidad	Amabilidad	Ser útil y ayudar a los demás.	Ayudar, favorecer, cuidar, ser generoso, cuidar a las personas.	Considerar a los demás dignos de atención por ser seres humanos.  Empatía  Razonamiento moral  Responsabilidad social
	Amor	Ser cariñoso y cálido.	Valorar las relaciones íntimas con otras personas, expresar cariño, reciprocidad y cercanía.	Amor paternal  Bondad, amor compasivo o altruista  Compañerismo, amistad  Amor romántico, esposos, pareja, noviazgo
	Inteligencia social	Ser amistoso	Ser consciente de los sentimientos y emociones propias y de las demás, relacionarse satisfactoriamente en las distintas situaciones, encajar y ser empático con las demás personas.	Conciencia social  Facilidad social
Justicia	Justicia	Tratar a las personas como les gustaría ser tratados	Tratar a las personas con igualdad, equidad y justicia, sin dejar que influyan los sentimientos propios, dándole oportunidad a todo el mundo.	Juicio cognitivo que implica razonar y juzgar.  Razonamiento justo por medio de la lógica y principios para determinar derechos y responsabilidades morales.  Razonamiento de cuidado que incluye empatía y compasión

				por los demás.
	Liderazgo	Organizar las actividades para los demás	Motivar al grupo a que se cumplan las metas, procurando las buenas relaciones entre los miembros, propiciar la cohesión grupal para un fin común satisfactorio.	<p>Practicidad: delegar funciones</p> <p>Calidad personal: motivarse para adquirir la capacidad de ser un buen líder.</p> <p>Líder transaccional: dirige las actividades, las expectativas y tareas que deben realizar.</p> <p>Líder transformador: motiva a sus seguidores a desempeñarse lo mejor posible, fomentando un clima de confianza y compromiso.</p>
	Trabajo en equipo	Trabajar lado a lado	Ser responsable, cumplir compromisos, participar, trabajar y ser leal con el equipo o grupo social al que se pertenece para alcanzar un objetivo común.	<p>Ciudadanía: responsabilidad hacia su propia comunidad</p> <p>Lealtad: confianza inquebrantable hacia el grupo</p> <p>Patriotismo: lealtad hacia su nación sin hostilidad hacia otras naciones.</p>
Templanza	Perdón	Dejar ir	Perdonar a las personas por el daño que ha causado, aceptarlas tal cual son, con sus defectos, dar segundas oportunidades, no aplicar venganza.	<p>Perdón no es tolerar, olvidar ni reconciliar.</p> <p>Protegerse de la sensación de odio</p> <p>Forma especializada de misericordia: sentir bondad y compasión.</p>
	Humildad	Ponerle atención a los demás	Aplicar modestia ante los logros y acciones de uno mismo, actuar sin llamar la atención, no creerse ser especial e importante ante los demás.	<p>Autoevaluación precisa</p> <p>Reconocimiento de las propias debilidades manteniendo los logros obtenidos en perspectiva hacia el futuro.</p> <p>No requiere de distorsionar la información para darse a conocer o mostrarse algo de lo que no es.</p>
	Prudencia	Pensar antes de actuar	Tomar decisiones con cautela, evitando riesgos innecesarios, no decir y hacer cosas de las cuales se pueda arrepentir con el tiempo.	<p>Planificar a corto y largo plazo con dirección a un objetivo.</p> <p>Hace referencia a la sabiduría precautoria, sabiduría práctica y a la razón práctica.</p>
	Autorregulación	Manejo de los	Tener autocontrol ante lo que uno hace y	Capacidad a base de práctica y esfuerzo constante para

	n	sentimientos	siente, controlar los impulsos y emociones, aplicar disciplina.	supervisar y gestionar nuestras emociones, motivaciones y comportamientos en ausencia de ayuda externa.
Trascendencia	Apreciación por la belleza y la excelencia	Encontrar la belleza en la naturaleza, en el arte, las ideas y en la gente	Notar, admirar, apreciar la belleza y excelencia de las cosas, las personas, el arte, las experiencias, la naturaleza y todo aquello que nos rodea.	<p>Aprecia la belleza física, visual, auditiva, táctil o abstracta, produce asombro y maravilla a quien lo experimenta.</p> <p>Aprecia la habilidad o talento de las personas, le produce motivación y admiración permitiéndole alcanzar sus propios objetivos.</p> <p>Aprecia la virtud o lo mejor de la bondad, permitiéndole querer ser mejor, más amoroso, produce sentimiento de elevación.</p>
	Gratitud	Decir gracias	Estar consciente de las cosas buenas que ocurren, darse el tiempo para agradecer.	<p>Agradecimiento al benefactor: agradecer a quien proporciona un beneficio.</p> <p>Agradecimiento general: estado producido por la conciencia y apreciación de lo que es valioso y que resulta significativo.</p>
	Esperanza	Ser positivo, en especial cuando los otros no lo son	Esperar lo mejor para el futuro, trabajar para lograrlo, pensar que un buen futuro está en las propias manos conseguirlo.	<p>Actuar con optimismo</p> <p>Una explicación optimista: los eventos que ocurren son externos, inestables y específicos de cada situación.</p> <p>Una explicación pesimista: los eventos son internos, estables y globales.</p>
	Humor	Reír con los demás	Estar de buen humor, apreciar la risa, las bromas, sonreír con las demás personas, ver las cosas de forma ligera, hacer bromas.	<p>Sonreír y hacer sonreír a otras personas.</p> <p>Tener una visión serena y alegre ante cualquier adversidad.</p> <p>Mantener un buen estado de ánimo.</p>
	Trascendencia	Conectar con lo trascendent	Tener creencias coherentes con un propósito y significado en el universo, saber	Relación privada e íntima entre los humanos y lo que consideran divino.



		e	dónde encajar en ese universo, creer que el significado de la vida da forma a una buena vida.	Creencia en un concepto de fuerza superior.
--	--	---	---	---

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en *Via Institute on Character* (2018).

Debe de considerarse que bajo este elemento del bienestar psicológico las fortalezas y virtudes son el soporte de los cinco elementos del bienestar, el desarrollo de las fortalezas produce más emoción positiva, más sentido, más logro y mejores relaciones (Seligman, 2016), además llevan al ser humano a la buena vida o vida significativa, su procuración favorece el crecimiento personal de las personas. (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014).

Luego de que las personas conozcan que tan óptimas y capaces son en cada una de las fortalezas de carácter, si las aplica a una tarea concreta alcanzará esa conexión particular llamada compromiso, que es posible alcanzarla mediante las experiencias de flujo, esto deriva en placer de compromiso o placer eudaimónico que se desarrolla con la realización de la actividad, producto del esfuerzo y el trabajo (Castro, 2010). No es suficiente conocer las fortalezas, las fortalezas pueden ser fomentadas y enseñadas, por lo cual elaborar un plan para alcanzar estos rasgos debe ser necesario (Vázquez & Hervás, 2009).

Para que una persona identifique si la fortaleza que posee es una fortaleza básica debe de cumplir con las siguientes características (Seligman, 2016):

- ✓ Debe ejemplificar el verdadero yo de la persona, es decir le da sentido y autenticidad.
- ✓ Hay sentimiento de emoción al usarla.
- ✓ Se aprende fácilmente cuando se practica las primeras veces.
- ✓ Hay sensación de impaciencia por encontrar nuevas formas de usarla.
- ✓ Hay sentimiento de inevitabilidad, es decir no hay posibilidad de evitarla al ejercerla.
- ✓ Existe vigor al practicarla en lugar de cansancio.

- ✓ Creación y búsqueda de proyectos personales que giran alrededor de las fortalezas.
- ✓ Existe alegría, celo, entusiasmo y éxtasis al usarla.

Sobre la identificación de las cinco principales fortalezas, las personas deben preguntarse de cada una si es una fortaleza básica, de ser así cada persona debe procurar realizar proyectos o metas dirigidas en ese sentido, de esa forma le resultara fácilmente adquirir compromiso en desarrollarla, procurarla y potencializarla.

### **2.2.3 Vínculos Positivos, Relaciones Positivas.**

Las emociones positivas se expresan en su mayor parte en la vida social y en las relaciones con otras personas, por ello es fundamental que las personas adquieran la capacidad de entender lo que las otras personas piensan y sienten. La capacidad social del ser humano ha sido la forma más exitosa de adaptación que se conoce, evolutivamente la capacidad de resolver problemas sociales está estrechamente relacionada con el crecimiento del cerebro (Seligman, 2016). Aspectos de naturaleza social como la extroversión, el apoyo social, el número de amigos, las actividades de ocio, el matrimonio y el empleo correlacionan fuertemente con la sensación de felicidad (Park, Peterson & Sun, 2013). Las personas más felices tienen más y mejores relaciones interpersonales que quienes no las tienen (Seligman, 2016). Las relaciones positivas son fundamentales para el crecimiento social, emocional y cognitivo de las personas (Roffey, 2012). Llevarse bien con las personas, tener y disfrutar de relaciones satisfactorias son tan necesarias para el bienestar como también para enfrentar cualquier eventualidad negativa (Leimon & McMahon, 2014), también proporcionan apoyo emocional y herramientas en momentos de estrés y desafío, además proporcionan un sentido de conexión con las otras personas y la oportunidad de celebrar lo bueno de la vida (Park et al., 2013).

Leimon y McMahon (2014), distinguen cinco componentes para tener una buena relación con otras personas:

- ✓ **Conocer y darse a conocer:** se refiere a profundizar en la relación, conocer mejor a la otra persona, compartir intimidad en la medida de la confianza y comprensión mutua.
- ✓ **Atribuciones positivas:** dar explicaciones o inferencias del comportamiento de la otra persona dirigida a atribuciones positivas más que a una negativa, las personas que atribuyen explicaciones más positivas a las conductas de la otra persona disfrutan de una relación más feliz. Por ejemplo, si una persona llega tarde a una cita, una atribución negativa sería suponer que la otra persona llegó tarde porque no se apuró y no se preocupó por el tiempo de la otra persona que espera, una atribución positiva sería suponer que la persona se le hizo tarde porque hubo mucho tránsito.
- ✓ **Aceptación y respeto:** se refiere a escuchar y respetar lo que la otra persona tiene que decir sobre cualquier asunto, principalmente frente a un asunto complicado. Los halagos más que los reproches tienden a hacer que se acepte más una crítica.
- ✓ **Reciprocidad:** encontrar la forma de compartir, sin aprovecharse de la otra persona, encontrando el equilibrio entre lo que comparten y hacen en conjunto.
- ✓ **Continuidad:** mantener la comunicación a lo largo del tiempo, mantener el compromiso y conceder la misma importancia de las necesidades de cada persona.

Gable, Reis, Impett y Asher (en Park et al., 2014), han encontrado que responder a las buenas noticias transmitidas por la pareja de una manera activa y constructiva es indicativo de una buena relación. De esta forma pueden construirse relaciones buenas y duraderas no solo hacia la pareja sino hacia los amigos, familia o compañeros de trabajo. Gable, Reis, Impett y Asher (2004) citados en Seligman (2016), mencionan que hay cuatro formas básicas para responder ante una noticia tanto verbal como de forma no verbal, una de las cuales, la respuesta activa y

constructiva es la única que contribuye a mejorar las relaciones entre personas, ver Tabla 9 con los diferentes tipos de respuesta a manera de ejemplos.

**Tabla 9**

*Tipos de respuesta que mejoran o distancian las relaciones interpersonales.*

Evento: "Me he ganado 50 mil pesos en el Melate"		
TIPO DE RESPUESTA	RESPUESTA VERBAL	RESPUESTA NO VERBAL
Activa y constructiva	"Muy bien!, estoy muy emocionado, me alegro por ti, ¿Qué te vas a comprar?, ¿Qué números fueron los que elegiste?, ¿Cómo te sientes?, ¡supongo que estas muy feliz!	Mantiene contacto visual, manifiesta emociones positivas como sonreír.
Pasiva y constructiva	¡Qué bien!	Expresión emocional escasa o inexistente.
Activa y destructiva	"Vas a tener que pagar mucho de impuestos cuando cobres el premio, a ver si no te lo roban"	Manifestación de emociones negativas como desaprobación, torcer la boca.
Pasiva y destructiva	"Mañana no voy a trabajar", respuesta no relacionada al evento.	Poco contacto visual, se aleja.

*Nota:* Ejemplos de tipos de respuestas verbales y no verbales frente a noticias que se comunican con otra persona que pueden mejorar o distanciar la relación interpersonal. Siendo la respuesta activa y constructiva la única que tiende a mejorar la relación. Elaborada a partir de la información consultada en Seligman (2016).

Mediante la comunicación afectiva, las relaciones personales se desarrollan adecuadamente y está muy vinculado a lo que en psicología se le conoce como inteligencia emocional. La inteligencia emocional son las habilidades personales asociadas al desarrollo de relaciones fructíferas con las demás personas al comprender las emociones y los sentimientos de las demás personas (Leimon & McMahan, 2014).

La inteligencia emocional según Daniel Coleman (en Hernández et al., 2010), se divide en inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal. Estos tipos de inteligencia, Leimon y McMahan (2014), las resumen de la siguiente manera:

**Inteligencia Intrapersonal comprende:**

- El reconocimiento de las emociones personales, es decir, lo que se está sintiendo. El reconocimiento implica identificar sus fortalezas, debilidades, estados de ánimo, miedos, incertidumbres, emociones, impulsos y afectos. Las personas al tenerlas presentes pueden juzgarse a sí mismas, reconocen sus limitaciones, admiten sus errores y les genera autoconfianza.
- Control de las emociones, manejar adecuadamente las propias emociones a través de la autorregulación o el autocontrol.
- Búsqueda continua y persistente de metas u objetivos, a través de la automotivación.

**Inteligencia interpersonal comprende:**

- Reconocimiento de las emociones ajenas, mediante la empatía. Se puede ser capaz de entender lo que la otra persona siente, al entrar en sintonía con sus deseos o necesidades.
- Gestionar las relaciones sociales de forma positiva, mediante habilidades sociales como el persuadir e influir.

El desarrollo de la inteligencia emocional contribuye a prevenir trastornos de personalidad, estrés, ansiedad y depresión además facilita el proceso de toma de decisiones, la tolerancia a la frustración y el éxito personal (Herrera C., Ramírez, Roa & Herrera R., 2006).

Seligman (2016), incluyo a las relaciones positivas como elemento del bienestar, dado que genera bienestar por sí misma, puede evaluarse y desarrollarse con independencia de los otros elementos, aunque considera que toda relación positiva siempre va acompañada de emoción positiva, de compromiso, de sentido y de logro, ello garantiza que el ser humano busque relaciones positivas con otros. Considera que el ser social es la forma más exitosa de adaptación superior que se conoce.

#### **2.2.4 Sentido y propósito, vida con significado.**

El elemento sentido y propósito también es llamado vida con sentido o vida significativa, se adquiere al emplear las fortalezas propias al servicio de algo trascendental, al servicio de los demás. Una vida plena consistiría en "...experimentar emociones positivas respecto al pasado y al futuro, disfrutar de los sentimientos positivos procedentes de los placeres, obtener numerosas gratificaciones de nuestras fortalezas características y utilizar éstas al servicio de algo más elevado que nosotros mismos para encontrar así un sentido de existencia." (Seligman, 2017, posición 7003). Anteriormente el psicólogo Víctor Frankl (en Seligman, 2016) habría señalado la importancia de que las personas tuvieran sentido y propósito en sus vidas, aseguraba que los seres humanos ante cuestiones adversas no desisten si tiene claro su sentido y propósito de vida. Las personas pueden encontrar su sentido y propósito al ayudar a otras personas, usando sus fortalezas para que éstas también puedan incrementar sus potencialidades (Castro, 2010), también pueden hacerlo bajo un contexto familiar, escolar, laboral, comunitario, religioso, político u organización, organizaciones a lo que Seligman (2016) les ha llamado instituciones positivas.

El funcionamiento óptimo y saludable de una organización positiva puede ser estudiado a través de su capital humano, capital social y capital psicológico, juntos conforma lo que hoy en día se le conoce como psicología organizacional positiva (Vázquez & Hervás, 2008).

El capital social lo constituyen los recursos disponibles a nivel empleado y organización que permiten configurar una organización saludable y generan bienestar psicológico a través de un ambiente social de trabajo adecuado. Los empleados deben laborar en un ambiente en el que se contemplen las siguientes características según Warr (en Vázquez & Hervás, 2008): claridad en las tareas y roles laborales, autonomía en el trabajo, oportunidades de contacto social, variedad en las tareas, existencia de información y retroalimentación, salario justo, seguridad física, valor social, apoyo de los jefes inmediatos. Las organizaciones deben contar con recursos de tarea que es la claridad de las tareas y el rol laboral,

fomentar la conexión con el trabajo sobre lo que se hace, el orgullo de hacerlo y la satisfacción que produce, recursos organizacionales como fomentar la conexión de los empleados con la organización, los sentimientos de orgullo, de pertenencia, lealtad y compromiso hacia la misma, y los recursos sociales; fomentar la conexión del empleado con las personas con las que trabaja y para los que trabaja.

El Capital Humano lo constituye el conocimiento, las destrezas, habilidades y competencias derivadas de la educación, la formación y la experiencia profesional de las personas dentro de la organización.

El Capital Psicológico positivo lo constituyen las fortalezas personales y capacidades psicológicas que pueden ser evaluadas, desarrolladas y gestionadas para conseguir un mejor funcionamiento y desempeño organizacional.

Otra forma de darle significado y propósito a la vida es mediante los tipos de comportamiento de ciudadanía organizacional (Castro, 2010), estos benefician o pretenden beneficiar a la organización, son discrecionales, voluntarios, intencionales, positivos y desinteresados. Pueden ser dirigidos a personas específicas con una finalidad altruista, colaborativa o cooperativa.

Otro concepto que debe tomarse en cuenta es el compromiso organizacional, que es el grado con el que las personas se identifican con su organización y que le estimula continuar trabajando en ella, según Meyer (en Castro, 2010), el comportamiento de las personas en la organización está estrechamente relacionado al compromiso que tiene con la misma. El tipo de compromiso puede ser:

- Compromiso afectivo: las personas hacen propios los objetivos de la empresa y se identifican con ellos, la organización es parte de su vida.
- Compromiso calculativo: las personas siguen perteneciendo a la empresa porque el costo de dejarla es mayor al costo de seguir perteneciendo en ella.

- Compromiso normativo: la pertenencia a la empresa responde a un sentimiento de obligación y deber por haber recibido ciertos beneficios de desarrollo.

La satisfacción laboral también está ligada al sentido y propósito de vida de la persona (Castro, 2010), es un sentimiento positivo que experimenta una persona al realizar un trabajo que le interesa, adecuado a sus expectativas y a sus deseos personales, que es congruente con sus valores, en un ambiente de seguridad y por el que recibe una serie de compensaciones acordes a sus expectativas. Al procurar actividades en su vida laboral que le produzcan bienestar psicológico, desarrollo de fortalezas, y esclarecimiento del sentido y propósito de su vida contribuyen a incrementar los niveles de satisfacción y salud percibida (Govillard, Ruiz de Huydobro, Jáuregui, Goberña, & Iraurgi, 2017), y pueden reducir los niveles del síndrome de burnout en el contexto laboral (Gómez-Perdomo, Meneses-Higueta, & Palacio-Montes, 2017).

Bajo esta misma línea una mejor adecuación al puesto de trabajo, en lo que mejor sabe hacer la persona, se asocia con evaluaciones de satisfacción con la vida más altas y mejores experiencias (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015). También Hernández et al. (2010), consideran que tener un trabajo, profesión, oficio u ocupación además de aportar lo necesario para la supervivencia debe permitirle a la persona, autoconocimiento, satisfacción, estar acorde a sus aptitudes y permitirle trascender. Acorde al Teoría “Y” de Douglas McGregor (McGregor, 2007), la cual menciona que para que las personas logren la satisfacción en el trabajo, sus objetivos personales deben empatarse con los objetivos laborales, eso les generaría satisfacción, ejercería autodirección, autocontrol y se sentirían comprometidas, las personas al estar comprometidas con su trabajo aprenden con responsabilidad y aplican su intelecto creativo e ingenio en la solución de los problemas donde se desempeñe.

Como se había mencionado en los capítulos pasados sobre los adultos, el trabajo es un gran protagonista en sus vidas, las personas procuran obtener un



trabajo que les genere satisfacción, les brinde la oportunidad de desarrollarse intelectual y socialmente, adquirir nuevas habilidades cognitivas, o les permite crear vínculos emocionales con otras personas. El trabajo también puede tener sus insatisfacciones como el estrés que se produce cuando no se cumplen los atributos anteriores, por lo que si los adultos no están satisfechos optan por abandonar su trabajo a la mitad de su carrera y pueden orientar su labor profesional hacia una nueva vocación con la finalidad de obtener un mayor bienestar (Peñacoba et al., 2006).

El estrés puede manifestarse clínicamente como cardiopatías, depresión, o síndrome de burnout, así como cambios de estados de ánimo, cambios de conducta, irritabilidad y aislamiento. Su bienestar no solo se ve afectado en lo laboral, sino que repercute en su vida personal y familiar (Calderón, Laca, & Pando, 2017). Uribe (2007), en un estudio para validar la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional, EMEDO, Instrumento de Burnout para Mexicanos, encontró que el desgaste ocupacional se relaciona al trabajar en puestos operativos, puestos donde se tiene escaso control de sus funciones y decisiones en el trabajo, de igual forma se relaciona al trabajar en la iniciativa privada, al laborar bajo contratos por obra o tiempo indeterminado, exceso en las horas de trabajo, tener poca antigüedad, haber tenido pocos empleos en la vida, pocos ascensos o por tener pocos ingresos. Además del estrés otra consecuencia que produce la insatisfacción laboral al no tener un clima organizacional adecuado que le procure bienestar laboral, comodidad y confort, es la afectación a su desempeño laboral, a su desarrollo psicológico y social (Echeverría, 2014; García, 2015).

En resume, la búsqueda del sentido y propósito de las personas debe ajustarse al contexto de su vida laboral, donde se le permita aplicar y desarrollar sus fortalezas de carácter, ello incrementa su satisfacción laboral y bienestar psicológico, al tiempo que lo hace más productivo, contribuir a solucionar dificultades en el trabajo de forma creativa, adquirir mayor compromiso con la organización y reducir sus niveles de estrés que el trabajo le pudiese ocasionar. Si

su labor en el trabajo va acompañada con el propósito de ayudar a otras personas su bienestar psicológico se ve incrementado y difícilmente abandonaría o cambiaría su trabajo.

### **2.2.5 Vida de logros.**

La vida de logros es tener o realizar actividades que involucren logros, el logro se refiere a la obtención del éxito en algo en particular, de ganar, de realizar algo con maestría, de hacer algo muy bien, a menudo se busca por sí mismo y genera bienestar psicológico, sin necesidad de obtenerlo mediante uno cualquiera de los otros elementos del bienestar. Las personas que llevan una vida de realización o logro suelen estar ensimismadas en lo que hacen, continuamente están en estado de flujo, a menudo buscan el placer y la emoción positiva cuando ganan, a menudo actúan simplemente para ejercer dominio sobre su entorno y lo logran ganando, Seligman(2016) llama a este tipo de elemento del bienestar la vida de realización, se refiere a ella como una vida dedicada al logro por el logro mismo, aunque considera que no debe realizarse por sí solo, algunas personas tienden a ganar por ganar o tienden a la acumulación. Según Seligman (2016), existen varios componentes que favorecen el logro:

**Agilidad mental:** se refiere a la velocidad en aplicar una habilidad y conocimiento para realizar una tarea, de manera que llegue a hacerse de forma automática, la ventaja de tener agilidad mental radica en ganar más tiempo para realizar más tareas y así lograr un mayor resultado. La agilidad y el coeficiente intelectual tienen una relación bastante fuerte, tomando en cuenta que la agilidad mental solo se obtiene mediante la práctica constante.

**Actitud lenta y dedicada:** se refiere a utilizar ese tiempo ganado por la agilidad mental para ser usado por las funciones ejecutivas y el uso de la creatividad. Las funciones ejecutivas consisten en concentrarse e ignorar las distracciones, recordar y utilizar información, planear acciones, el uso de las funciones ejecutivas implica revisar el plan para inhibir los pensamientos y acciones rápidas e impulsivas, así el uso de funciones ejecutivas trae mayores

resultados en una tarea. El tiempo ganado permite tomar decisiones respecto al camino más rápido o lento, pero sobre todo crear caminos distintos al permitir hacer uso de la creatividad para llegar a mejores resultados. Practicar la paciencia permite dar espacio a las funciones ejecutivas como planear, recordar, inhibir impulsos y generar creatividad. La meditación, la práctica de la deliberación, hablar, leer y comer despacio, así como el no interrumpir fomenta esta cualidad.

**Aceleración mental:** se refiere a que tan rápido se aprenden nuevas cosas, cuanto más alta sea la tasa de aprendizaje, más habilidades, conocimientos o actitudes se podrán acumular por el tiempo que se dedique en trabajar en la tarea. El talento aquí es un factor determinante, algunas personas son mejores que otras.

**Tiempo dedicado a la tarea:** se refiere al esfuerzo, mientras más tiempo se dedique la persona a la tarea, más conocimiento y habilidad tendrá para lograr la meta.

La decisión de dedicarle más esfuerzo a una tarea depende de la combinación de la perseverancia y pasión que se tenga del objetivo, Seligman (2016) le llamo “Temple”, pero el termino fue descrito por Angela Duckworth llamándole “*grit*” (Duckworth, 2016), en algunas otras traducciones se utiliza el término “determinación” (Sapiens Editorial, 2017).

***El grit: perseverancia y pasión.***

Duckworth (2016) en sus estudios sobre psicología del éxito, entrevisto a distintos líderes del mundo de los negocios, del arte, del atletismo, el periodismo, la universidad, la medicina y el derecho, sobre lo qué los llevo al triunfo ¿quiénes destacan en su profesión?, ¿cómo son?, ¿qué tienen de especial? Encontró que tenían una fuerte determinación que actúa de dos formas: exhibían una fortaleza y tenacidad fuera de lo común y sabían en un nivel profundo lo que querían en la vida o hacia donde querían llegar, a la combinación de pasión y perseverancia le llamo *grit*, una persona con *grit* trabaja en algo que le resulta importante y es fiel

en su determinación para alcanzarlo. La pasión más que un capricho u obsesión se refiere a un tipo de compromiso, en el que la persona es constante con el paso del tiempo, la crea, ajusta y perfecciona a lo largo del camino y debe responder a la pregunta ¿qué intento conseguir en esta vida?

Siguiendo a Duckworth (2016), para que una persona logre una meta principal se deben recorrer una serie de metas intermedias e inferiores, la forma de reconocer una meta inferior de la principal es que estas son un medio para conseguir la siguiente y la meta principal no es un medio sino un fin en sí mismo, ese interés principal les da dirección y sentido a las otras metas inferiores. Un problema que ocurre cuando se fijan metas según Oettingen (en Duckworth, 2016), es cuando las personas se fijan una meta a largo plazo sin fijarse metas que construyan o soporten esa meta, caen en el fantaseo positivo, que es imaginarse un futuro positivo sin esclarecer cómo llegar a él, provoca resultados satisfactorios al corto plazo, pero a la larga, vivirá con la decepción de no haber cumplido la meta principal. Otro problema que ocurre, es cuando se tienen muchas metas intermedias, pero no se relacionan o no corresponden con la meta principal. Cuanto más unificadas, alineadas y coordinadas sean las jerarquías de las metas es mejor, implica tener más *grit* y más bienestar psicológico a largo plazo. Según Buffett (en Duckworth, 2016) existe un método para establecer prioridades en la vida, se muestra en la figura 2.

MÉTODO PARA ESTABLECER PRIORIDADES EN LA VIDA
A. Escribir una lista con veinticinco metas profesionales.
B. Hacer un examen de conciencia y rodear con un círculo las cinco metas más prioritarias. Para ayudar a priorizar a cada meta se califica de un valor de 1 a 10, de la menos a la <b>más interesante</b> y en otra columna de un valor de 1 a 10 de menos a la <b>más importante</b> . La multiplicación de ambos valores da una puntuación de 1 a 100, las cinco cercanas al 100 son las que se eligen.
C. Identificar las veinte metas restantes y evitarlas a toda costa, distraerían y robarían el tiempo y energía, desviándose de las metas más importantes.
D. Preguntarse ¿hasta qué punto estas metas tienen un propósito común?, cuanto más formen parte de la misma jerarquía de metas más se focalizará la

pasión en un objetivo y se tendrá más oportunidad de avanzar en aquello que importa, y de acercarse a lo que quiere llegar o lograr la persona.

Figura 2. Método para establecer prioridades en la vida, propuesto por Buffett citado en Duckworth (2016), p. 99-100.

Los estudios realizados por Duckworth (2016) sobre el *grit*, encontró lo siguiente:

- El talento no se relaciona con el *grit*, lograr una meta no está relacionado a solo tener talento.
- Los adultos con más *grit* tienden a llegar más lejos en los estudios académicos que el resto.
- Cuanto mayor es el *grit* de una persona, menos cambios en su carrera suele hacer.
- En cualquier ámbito al comparar a las personas que llegan hasta el final de una meta, como por ejemplo ser admitido en una universidad o grupo especial, sean cuales sean las cualidades y ventajas de los candidatos el *grit* era lo que determinaba en mayor grado que llegaran a la meta.
- El *grit* tanto como el talento y ciertos rasgos psicológicos para triunfar en la vida están influenciados por los genes y por las experiencias.
- Las personas con un *grit* muy desarrollado se empeñan en alcanzar una meta, y todos sus objetivos son condicionados hacia el logro de la meta. Personas con bajo *grit* al trabajar hacia una meta tienden a aburrirse, considerar que no vale la pena el esfuerzo, que no es importante o que no pueden hacerlo.
- Las personas adultas con más *grit* tienden a experimentar mayores estados de flujo, y su satisfacción está más dirigida al placer eudaimónico.
- El *grit* se desarrolla en mayor medida en la madurez que se adquiere con el paso de los años, cuanto más edad se tiene es más fácil descubrir su pasión o meta principal, se superan rechazos y decepciones, se aprende a distinguir las metas inferiores que deben ser abandonadas, se desarrolla la capacidad para

manifestar una pasión y perseverancia duradera, se aprende a elegir lo que realmente importa y rechazar metas que no son tan factibles de realizar.

Según la Teoría de la Psicología del Logro de Duckworth (2016) formulada con base a sus estudios sobre el *grit*, considera que el **logro** es el producto resultante de la habilidad por el esfuerzo, **la habilidad** es el producto resultante del talento por el esfuerzo y el **esfuerzo** es la cantidad de tiempo que se le dedica a una tarea.

Bajo esta teoría las personas que aprenden más rápido y mejor a largo plazo son más talentosas, las personas que no muestran esta aceleración pueden ser hábiles, pero menos talentosas. El talento es entonces la rapidez con la que las habilidades mejoran cuando la persona se esfuerza en ello. Normalmente las personas tienden a concebir el talento como algo extraordinario fuera de sus alcances, pero no visualizan todo el trabajo, experiencia y aprendizaje que se tuvo previamente para conseguirlo. Esta teoría no toma en cuenta factores como las oportunidades, la suerte o cualquier otra fuerza externa, como lo reconoce la autora (Duckworth, 2016).

Duckworth (2016) encontró cuatro características o cualidades que están presentes en las personas con alto *grit*, y que les permiten lograr una meta a largo plazo en un campo determinado, tiene interés por lo que hacen, desarrollan la práctica constante, tienen un propósito y tienen la esperanza de llegar a su objetivo o meta. Una descripción de cada característica se muestra en la tabla 10.

Tabla 10

*Cualidades psicológicas que presentan las personas con alto grit: perseverancia y pasión, sus atributos principales y cómo pueden las personas desarrollarla.*

Cualidad	Atributos	Como se puede desarrollar
<b>Interés</b> Pasión de disfrutar lo que se está haciendo, su trabajo le cautiva y le parece	La mayoría las personas con alto <i>grit</i> pasan años explorando intereses diversos hasta definirse por lo que sería su verdadera vocación.  Las personas se sienten mucho	Para descubrir un interés debe preguntarse: ¿en qué me gusta pensar?, ¿en qué divaga mi mente?, ¿qué es lo que en verdad me importa?, ¿en qué me gusta emplear el tiempo?, ¿qué me resulta realmente

<p>importante</p>	<p>más satisfechas y felices cuando trabajan en algo que coincide con sus intereses personales, rinden más en desempeño y se involucran más.</p> <p>Se corre el riesgo de tener muchos intereses sin saber nada de cada uno, sí no se fija un interés particular.</p> <p>El interés es un impulso básico humano, una vez encontrado, el interés se centra en los matices, la persona se vuelve cada vez más experta y le dedica mayor tiempo, se mantiene el interés.</p> <p>Los intereses se desarrollan y descubren durante la etapa del adulto joven.</p>	<p>insoportable?</p> <p>Debe estimularse el interés mediante la exploración y experimentación, probar y descartar si es necesario, si le resulta interesante debe estimularlo una y otra vez.</p> <p>Si ya se tiene el interés el siguiente paso es desarrollarlo, estudiarlo aprenderlo, buscar personas con los mismos intereses, e involucrarse con mentores, ello implica tiempo</p> <p>Cuando un principiante en un interés determinado es presionado se pierde el interés.</p>
<p><b>Práctica</b></p> <p>Se refiere a la capacidad de práctica que se tiene, el interés provoca el entrenamiento, el desarrollo de habilidades e intentar hacer las cosas mejor que antes, practicando hasta llegar a dominar, aun sabiendo el esfuerzo que cueste.</p>	<p>El tiempo dedicado al interés debe ser tiempo de calidad, hasta llegar a un nivel de experto.</p> <p>Cuanto más se domina un campo determinado más pequeños serán los progresos que se hagan posteriormente.</p> <p>La motivación principal de una práctica deliberada tan ardua es el perfeccionamiento de una habilidad.</p> <p>Puede no sentirse gusto por la práctica, pero se puede sentir satisfacción por el resultado.</p> <p>Al realizar la práctica deliberada se afrontan retos y la persona evita temerles con el tiempo.</p> <p>La práctica se hace constante durante la etapa de desarrollo del adulto maduro.</p>	<p>Realizar práctica deliberada: fijarse un objetivo de autosuperación, concentrarse y esforzarse, retroalimentarse, y repetir reflexivamente, perfeccionando siempre, concentrarse en lo que hace falta mejorar en lugar de lo que sabe hacer muy bien, se experimenta flujo.</p> <p>Convertir las prácticas deliberadas en hábitos: practicar a la misma hora y en el mismo lugar, para hacerlo posteriormente sin pensarlo.</p> <p>El promedio de tiempo para adquirir una habilidad compleja a nivel de experto requiere de 10 mil horas a lo largo de 10 años invertidos.</p>
<p><b>Propósito</b></p> <p>Cuando la persona está convencida que lo que hace es importante, interesante y dota</p>	<p>La mayoría de las personas se sienten atraídas por cosas que les gustan y posteriormente se plantean como esos intereses propios pueden beneficiar a otras personas.</p> <p>El propósito significa la intención</p>	<p>Preguntarse ¿por qué estoy haciendo esto?, ¿Cómo se vincula con la gente y con el mundo lo que hago en el trabajo?, ¿cómo puedo modificar el trabajo que realizo para empatarlo con mis propios</p>

<p>de bienestar a los demás</p>	<p>de contribuir al bienestar ajeno.</p> <p>Está relacionado con el bienestar eudaimónico, los seres humanos han evolucionado para darle sentido y propósito a su vida.</p> <p>Las personas que ven a su trabajo con propósito o vocación en lugar de verlo como ocupación o carrera profesional, son los que están más satisfechos con su trabajo y en su vida en general.</p> <p>Las personas pueden tener motivaciones centradas en uno mismo o centradas en los demás, pueden presentarse de forma independiente o ambas al mismo tiempo. La presencia de ambas motivaciones hace que las personas se esfuercen y se dedican más a su trabajo.</p> <p>El propósito se consolida durante la etapa de desarrollo de la adultez tardía.</p>	<p>intereses y valores?, ¿el trabajo que tengo como puede contribuir positivamente al progreso de la sociedad?, ¿dentro de 15 años que sería lo más importante para mí?, ¿existe alguien cuya vida me inspire para ser mejor persona y por qué?</p> <p>Observar un modelo de conducta a seguir, alguien que ya tenga un propósito en la vida, para creer que sus esfuerzos no sean en vano.</p>
<p><b>Esperanza</b></p> <p>Se refiere a sentir que se debe seguir adelante en cada momento no importando los obstáculos, dificultades o dudas.</p>	<p>Considerar el propio esfuerzo para mejorar.</p> <p>No es el sufrimiento lo que hace que exista la desesperanza sino el sufrimiento que se cree que no se pueda controlar.</p> <p>La esperanza está ligada al optimismo, se puede aprender a interpretar lo que ocurre y reaccionar positivamente.</p> <p>Cuando se intenta mejorar una situación, es más probable que se encuentre una solución, que rendirse.</p> <p>Los fracasos deben interpretarse como estímulos para esforzarse más.</p> <p>Las personas son más proclives a rendir en los estudios, a tener una mejor vida emocional y mantener mejores relaciones positivas.</p> <p>Si las personas no enfrentan las</p>	<p>Desarrollar una mentalidad de crecimiento, para fomentar la perseverancia y la búsqueda de nuevos retos que hagan a la persona más fuerte.</p> <p>Actualizarse sobre las creencias que se tienen de la inteligencia y el talento. El cerebro siempre cambia cuando se intenta superar un nuevo reto.</p> <p>Practicar el dialogo interior optimista mediante entrenamiento para adquirir resiliencia o a través de la terapia cognitivo conductual.</p> <p>Aprender de experiencias con dificultades logra hacer a las personas más resilientes.</p>



	dificultades tienden a quedarse estancadas o a conservar lo ganado sin motivación hacia el crecimiento.	
--	---	--

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Duckworth (2016).

Como se describió en la tabla 10 las cualidades psicológicas de las personas con alto Grit pueden desarrollarse y aumentarse con el tiempo si se procuran, las personas obtienen al mismo tiempo crecimiento personal, el cumplimiento de las metas que se proponen les permiten obtener logros que se ven traducidos en bienestar psicológico. Los estudios de Duckworth indican que cuanto más *grit* tiene una persona tiende a tener una vida más plena y satisfecha. Desarrollar el *grit* implica que las personas encuentren sus intereses que les provoquen pasión, crecimiento personal constante a través de la práctica, encuentro con su propósito vital y superación ante retos que se le presente.

Como se ha mencionado el *grit* es la cantidad de pasión y perseverancia para conseguir un logro, la Escala del Grit mide qué tan apasionada y perseverante son las personas. La versión original consta de 12 preguntas, pero la versión de 10 preguntas tiene una alta correlación con respecto a la versión de 12. Cada pregunta se responde de acuerdo a una escala de cinco opciones, que son: no se parece nada en mí, no se parece demasiado a mí, se parece poco a mí, se parece bastante a mí, se parece mucho a mí. Al contestarla se suman las puntuaciones y se dividen entre 10, la puntuación máxima es 5 que es igual a un alto *grit* y la más baja posible es 1 refiriéndose a nada de *grit*. Evalúa dos componentes: la pasión y la perseverancia, para la puntuación de la pasión se suman los puntos de las preguntas impares y se dividen entre 5, para la puntuación de la perseverancia, se suman los puntos de las preguntas con número par y se dividen entre 5. La puntuación obtenida es un reflejo de la persona en ese momento, debe considerarse que con el tiempo el valor del *grit* puede cambiar. Ver anexo 1, Escala del Grit.

Sobre los elementos del bienestar, Seligman considera que el bienestar psicológico o estado mental óptimo como lo nombró también, puede alcanzarse por el desarrollo y fomento de cada uno de los cinco elementos ya sea de forma

independiente o en su conjunto. Cada elemento no define al bienestar psicológico por sí mismo, pero contribuye cada uno a alcanzarlo. Debe considerarse que el soporte de estos cinco elementos son las virtudes y fortalezas de carácter. La puesta en práctica de estas fortalezas se traduce en generar más emoción positiva, les da compromiso, sentido y propósito a las personas, lograr alcanzar sus metas y obtener mejores relaciones con las demás personas. Seligman también dentro de su propuesta PERMA menciona que si se procura el desarrollo en conjunto de los cinco elementos del bienestar las personas pueden florecer o alcanzar el nivel máximo del estado mental óptimo, o como otros autores lo han llamado, alcanzar la prosperidad.

### **2.3 Prosperar y florecer**

Desde el surgimiento de la psicología positiva la comprensión y búsqueda de la prosperidad humana ha sido uno de sus objetivos fundamentales, dado que el ser humanos siempre tiende hacia la superación y crecimiento personal, se ha tratado de comprender como es que algunos seres humanos alcanzan la realización mientras que otros solo sobreviven. Brown, Arnold, Fletcher y Standage (2017), han realizado un análisis de diferentes términos y conceptos entorno a la prosperidad humana y todas confluyen en uno o a la par de los constructos relacionados al desarrollo y/o al éxito humano.

Brown et al. (2017), definen la prosperidad como la experiencia conjunta de desarrollo y éxito, que se realiza a través del funcionamiento holístico efectivo, puede observarse a través de la experiencia de un alto nivel de bienestar y un alto nivel de rendimiento. Para comprender el concepto debe entenderse que:

- La prosperidad puede ser un constructo global. Se puede prosperar en todas las áreas de la vida o puede experimentarse en escenarios específicos de su vida.
- El desarrollo se entiende como una mejora progresiva en el ámbito físico, psicológico y social.

- El éxito hace referencia al nivel de calidad que se muestra en la ejecución de una acción, operación o proceso, resultados relevantes en un tiempo y contexto determinado, como por ejemplo logros obtenidos, riqueza, desempeño físico, etc.
- Para lograr tanto el desarrollo como el éxito las personas deben experimentar un funcionamiento holístico, determinado por el bienestar y el desempeño. El bienestar comprende tanto lo físico, psicológico, social y emocional. El desempeño con calidad en determinadas tareas refleja su nivel de funcionamiento.
- Si una persona tiene un alto nivel de rendimiento y experimenta un bajo nivel de bienestar puede tener éxito, pero presenta resultados negativos que perjudican su desarrollo como, por ejemplo: el agotamiento, estrés, etc.
- Si una persona tiene alto nivel de bienestar, pero percibe un bajo nivel de rendimiento la ejecución de la tarea deteriorada dificultará el éxito.
- Un alto nivel de bienestar experimentado y un alto nivel de rendimiento percibido en diversas situaciones, favorece una prosperidad a largo plazo.

Desde un análisis a través del ciclo vital de las personas y en diversidad de contextos, varios investigadores han identificado una serie de variables psicosociales que pueden facilitar la prosperidad, Brown et al. (2017) las han sintetizado en dos apartados: habilitadores personales, que son las actitudes, las cogniciones y los comportamientos de una persona que le ayudan a prosperar, y los habilitadores contextuales, que son las características de un entorno que puede fomentar el compromiso continuo con la tarea y el desarrollo.

#### **Habilitadores personales:**

- ✓ Tener una perspectiva positiva, es decir ser optimista, tener autoeficacia y ser honesto con los propios valores ante alguna adversidad o factor estresante.

- ✓ La espiritualidad que refleja la identidad moral y cívica de la persona está directamente relacionada con la prosperidad.
- ✓ Personalidad proactiva, manifestada en el deseo de buscar activamente oportunidades para el desafío, para obtener los recursos de su entorno que les permitan funcionar de maneras óptima.
- ✓ La motivación y energía de la persona por el uso de sus talentos e intereses personales. Hay motivación intrínseca cuando la conducta es gratificante y se percibe con propósito y significado.
- ✓ Existe motivación hacia el deseo de aprender y un compromiso hacia el aprendizaje. En condiciones difíciles la experiencia, el aprendizaje y la excelencia, la sabiduría y la creatividad respaldan el desarrollo y el éxito.
- ✓ Poseer resiliencia psicológica, es decir flexibilidad y adaptabilidad o resistencia general después de una adversidad o cuando se experimenta tensión.
- ✓ Tener competencias sociales mediante vínculos interpersonales y conexiones duraderas para beneficiarse de este intercambio social mediante el apoyo.

### **Habilitadores contextuales**

- ✓ Estar en un ambiente desafiante, las situaciones que proporcionan un equilibrio entre desafío y dificultad pueden provocar el compromiso de la tarea y facilitar la prosperidad. Entorno fácil no despierta interés y demasiada dificultad trae consigo altos niveles de estrés y socavaran la prosperidad.
- ✓ Relaciones interpersonales basadas en el apego y la confianza, dan una base sólida para el enfrentamiento a situaciones desafiantes.

- ✓ Apoyo familiar es fundamental para el desarrollo positivo y el crecimiento y sirven como apoyo para aliviar tensiones.
- ✓ Apoyo del colega o empleador, proporciona soporte y orientación para completar las tareas diarias y superar desafíos mediante el intercambio de información, conocimientos y habilidades.
- ✓ La satisfacción de necesidades psicológicas básicas como son la autonomía, la competencia y la relación.
- ✓ Evaluación de los desafíos para fomentar el compromiso de la tarea y crear oportunidades para el cambio positivo.

El significado del término prosperar tiene más similitud conceptual al término florecer que otros términos como son la resiliencia y crecimiento personal., ya que tanto florecer como prosperar están relacionados con la experiencia del desarrollo y el éxito, se dice que una persona está floreciendo cuando muestra emociones positivas y su funcionamiento en la vida se describe mentalmente saludable. Ambos abarcan estados afectivos y el funcionamiento psicológico y social, pero el término prosperar se centra en más el rendimiento (Brow et al., 2017).

Originalmente el término florecimiento o *flourishg* tiene sus raíces en los antiguos filósofos griegos, predominantemente por Aristóteles. Keyes en Lahnna y Fredrickson (2011), retoma el término y define el florecimiento como un estado mental óptimo en el que las personas prosperan no solo al sentir emociones positivas regularmente, sino que también se destacan en su vida diaria y contribuyen en su entorno de forma constructiva. En las personas mentalmente sanas no solo están ausentes las patologías mentales, si no que existe la presencia de virtudes, tienen una serie de beneficios, entre ellos, menor ausentismo en el trabajo, menores atenciones médicas, y experimentan menos limitaciones a las actividades diarias, entre otras. En las personas florecientes las emociones positivas ayudan a las personas a descubrir y construir recursos

personales, psicológicos, cognitivos, sociales y físicos que contribuyen al bienestar no solo individual sino también al bienestar social o colectivo. Actividades como ayudar a otros, interactuar con otras personas, aprender algo nuevo, participar en actividades trascendentales y hacer ejercicio contribuyen a mantener una mentalidad sana (Lahanna & Fredrickson, 2011).

Huppert (en Ramírez-Maestre et al., 2017), al igual que Nelson, Cole, Layous y Lyubomirsky (2016), definen el florecimiento como el estado deseable de los componentes hedonistas y eudaimónicos presentes simultáneamente en una persona. Según Huppert y So (en Seligman, 2016), para que una persona alcance el florecimiento, debe tener las siguientes características básicas: emociones positivas, compromiso e interés, sentido y propósito, y debe poseer tres de las seis características adicionales que son: autoestima, optimismo, resiliencia, vitalidad, autodeterminación y relaciones positivas. Seligman (2016) considera agregar el logro como un elemento más, de esta forma, teniendo presente la concepción original del florecimiento propuesta por Keyes, Seligman (2016) construye el término de florecimiento como la combinación de los cinco elementos que producen bienestar, es decir la presencia de emoción positiva, la vida de compromiso mediante el desarrollo de fortalezas, darle sentido y propósito a su trabajo, tener relaciones positivas y tener una vida de logros, tal combinación genera una salud mental positiva, prosperidad personal y le permite a la persona enfrentar situaciones adversas en el presente y largo plazo. Por lo anterior Seligman considera que la meta de la psicología positiva debe ser generar el florecimiento humano y la tarea del psicólogo sea la de ayudar a construir fortalezas en las personas para que se desarrollen y obtengan éxito en su vida, en lugar de corregir deficiencias y disminuir sufrimientos.

La incorporación del término florecimiento en los diversos aspectos de la vida trae consigo ciertos beneficios, según Seligman (2016): fortalecer las sesiones individuales de entrenamiento o terapia psicológica, contribuir a la educación positiva en donde los maestros incorporan principios de bienestar en la enseñanza, para que reduzcan la depresión y ansiedad de sus alumnos mediante

el aumento de la felicidad, ayudar en el entrenamiento de la resiliencia que permite reducir la incidencia del trastorno de estrés postraumático, ayudar en los negocios positivos donde el comercio no solamente sean la ganancia monetaria, sino otorgándoles más sentido y propósito con los demás, evaluar el bienestar de los ciudadanos en cada uno de los gobiernos y sobre el uso de políticas públicas, sí estas fortalecen el florecimiento o prosperidad humana en lugar de solo evaluar el producto interno bruto de cada nación.

## **2.4 Evaluación del bienestar**

Durante el siglo XX sociólogos encontraron que una mejora objetiva de las condiciones materiales de la vida, como la educación, la salud y la económica no estaban emparejados a un avance en los niveles de satisfacción. Estas variables sociodemográficas tienen poco peso en la explicación de la felicidad de las personas, factores como tener más dinero, más inteligencia, más atractivo físico solo explica el 10 por ciento del bienestar percibido (Castro, 2010).

La importancia del estudio del bienestar en los individuos no solo se centra en su impacto familiar, personal y laboral, también en su impacto social e institucional. Por lo que las Naciones Unidas, a partir del 2011 invita a los estados a llevar una evaluación del bienestar de las personas, para saber si las políticas públicas contribuyen al bienestar y desarrollo de las personas (Naciones Unidas, 2018). Recientemente en el 2017, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de la que México es miembro, incluyó un nuevo parámetro que evalúa el bienestar de las personas de una determinada región, esta nueva dimensión evalúa el bienestar subjetivo de las personas, permite tener un panorama de cómo vive la sociedad, y que impacto tiene en la calidad de vida, sí las políticas públicas funcionan en determinada región o país. La evaluación del bienestar comenzó con la evaluación del grado de satisfacción con la vida de las personas, mediante una escala de 1 al 10 las personas podían indicar cuan satisfechos se encuentran con su vida. De una escala de 1 a 10 se les pregunto a los mexicanos que tan satisfechos estaban con su vida, otorgándoles una calificación promedio de 6.6 que es similar al promedio de todos los países que

conforman la OCDE. Cifras que contrastan con el ingreso familiar que es considerablemente menor que el promedio de los demás países, dato importante es que México es uno de los países que le dedica más horas al trabajo, así como menores niveles educativos respecto a los países que conforman la OCDE o por sus siglas en inglés OECD (OECD, 2018). En otra evaluación similar se informa el índice de satisfacción general con la vida, reportado por el PNUD (2015), en el “Informe Sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del desarrollo humano”, la población mexicana promedió 6.7 de una escala de 1 (menos satisfecho) a 10 (más satisfecho).

Esta valoración solo reportaba el estado emocional de ese momento, sin considerar el sentido de la vida y el grado de compromiso, entre otros. Uno de los motivos por lo que Seligman optó por modificar su Teoría de la Auténtica Felicidad hacia una Teoría del Bienestar, donde no solo el sentirse bien definiera el desarrollo óptimo de las personas, la felicidad no es el único y exclusivo fin del bienestar, sino una combinación de sentirse bien, tener un sentido real en la vida, tener buenas relaciones y logros específicos, éstos potencializados logran que el individuo tenga un rumbo en su vida, hacia una vida satisfactoria (Seligman, 2016).

En México, el Instituto de Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a partir del 2012 incluyó entre sus encuestas la evaluación del bienestar subjetivo a través de módulos de preguntas de bienestar autoreportado (llamado BIARE) en sus encuestas incorpora la satisfacción con la vida, eudemonía<sup>5</sup>, los dominios de satisfacción y el balance afectivo, bajo el enfoque PERMA propuesto por Martin Seligman, los datos proporcionan un autorretrato de la población mexicana de una muestra representativa de la población adulta de 18 a 70 años. Posteriormente en el 2014 amplía la medición añadiendo otro apartado de evaluación propuesto por Diener para medir la satisfacción con la vida, en una muestra representativa a adultos de los 18 años en adelante y por entidad federativa (INEGI, 2018).

---

<sup>5</sup> Eudemonía: Estado de satisfacción debido generalmente a la situación de uno mismo en la vida (Diccionario de la Real Academia Española, 2017).



Diener (en Cassaretto & Martínez, 2017), propuso evaluar el bienestar a través de dos escalas, Escala de Florecimiento y Escala de Experiencias Positivas y Negativas, como esfuerzo para la construcción de una psicología del bienestar que rescata tanto aspectos hedónicos como eudaimónicos.

**Escala de Florecimiento.** Esta escala mide crecimiento psicológico o florecimiento, determina el nivel de funcionamiento psicosocial de una persona, evalúa la presencia tanto de relaciones interpersonales positivas y sentimientos de competencia como propósito y compromiso. Está compuesta por ocho reactivos, los cuales deben evaluarse bajo una escala que va de 1, muy en desacuerdo, 2, discrepo, 3, ligeramente desacuerdo, 4, ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5, ligeramente de acuerdo, 6, de acuerdo, a 7 totalmente de acuerdo. El rango posible de puntajes es de 8 (el más bajo posible) a 56 (el más alto posible). Un puntaje alto representa a una persona con muchos recursos psicológicos y fortalezas (Ver anexo 2).

**Escala de Experiencias Positivas y Negativas.** Esta escala evalúa la presencia e intensidad de los efectos positivos y negativos en las personas, la persona evalúa 12 estados emotivos, en una escala que va de 1, muy raramente o nunca, 2, raramente, 3, a veces, 4, a menudo y 5, muy a menudo o siempre. Ver anexo 3. La puntuación obtenida puede usarse para derivar un puntaje general de los afectos, pero también se puede dividir en escalas de sentimientos positivos y negativos. Para obtener los sentimientos positivos (SPANE-P), se suman los puntajes, que varían de 1 a 5, para los seis elementos siguientes: positivo, bueno, agradable, feliz, alegre y contento. El puntaje puede variar de 6 (el más bajo posible) a 30 (el más alto puntaje de sentimientos positivos). Para obtener los sentimientos negativos (SPANE-N), deben agregarse los puntajes, que varían de 1 a 5, para los seis elementos siguientes: negativo, malo, desagradable, triste, con miedo y enojado. El puntaje puede variar de 6 (el más bajo posible) a 30 (puntaje más alto de sentimientos negativos). Para obtener el equilibrio afectivo (SPANE-B), el puntaje de sentimientos negativos se resta del puntaje de sentimientos positivos, y el puntaje de diferencia resultante puede variar de -24 (lo más infeliz

posible) a 24 (el máximo posible de afectos). Una persona evaluada con un puntaje muy alto de 24 informa que rara vez o nunca experimenta ninguno de los sentimientos negativos, y muy a menudo o siempre tiene todos los sentimientos positivos. Ambas escalas se complementan dado que el florecimiento presenta correlaciones directas con el afecto positivo e inversas con el afecto negativo, una persona presenta altos niveles de bienestar si menciona la existencia de experiencias emocionales placenteras, bajos niveles de afecto negativo y una alta valoración de su trayectoria de vida (Cassaretto & Martínez, 2017)

## **2.5 Consideraciones a tomar en cuenta en psicología positiva**

Una de las mayores críticas de la psicología positiva que se le han hecho es que ha dejado de lado los aspectos negativos del ser humano, aunque considera que son importantes y complementan el estado integral del individuo, la mayoría de sus investigaciones solo se centran en focalizarse en el efecto benéfico que traen consigo las emociones positivas, pero debe considerar que hay emociones negativas que también traen consigo aportes al bienestar de las personas. Gruman et al. (2018) proponen una serie de aportes para incorporar la noción de equilibrio en la psicología positiva entre los afectos positivos y las afecciones negativas, hacia un nivel óptimo, y dejar atrás la visión de más es mejor, por las siguientes razones.

**Equilibrio de rango medio.** Para la promoción de la buena vida es preferible que las características positivas como las emociones positivas y las fortalezas de carácter se manifiesten de forma moderada y equilibrada, no llegar a sus máximos, porque:

- Los niveles altos de los fenómenos positivos pueden socavar los resultados deseables, por ejemplo, la escrupulosidad y el Grit promueven el éxito de la tarea pero al tener altos niveles puede ser contraproducente pues bajan los niveles de rendimiento.

- Un alto optimismo podría inducir estrés cuando los resultados de salud esperados no resulten como se esperaba o no se pueden lograr.
- Altos niveles de optimismo interfieren en la búsqueda de información, crea confianza en no saber más, lo cual tiene efectos negativos en la capacidad de afrontamiento ante una situación y reduce el rendimiento.
- El bienestar relacionado con la felicidad, se asocia a mejores resultados, mejores trabajos, relaciones satisfactorias y una mejor salud, pero un alto nivel de felicidad se asocia con la manía.
- Puntajes moderados en contraste a niveles altos de felicidad, tiene niveles más altos en educación, éxito financiero y compromiso político.

**Equilibrio con visión templada de construcciones.** Las constructos y fenómenos que convencionalmente se consideran positivos a menudo tienen cualidades negativas y viceversa.

- El optimismo puede contribuir a problemas como la adicción al juego, y reduce la importancia de considerar las amenazas a la salud.
- La atención plena está relacionada con el aprendizaje implícito reducido.
- Las fortalezas de carácter rigurosas pueden instigar actos atroces y provocar suicidio y terrorismo.
- La honestidad puede provocar resentimiento y la bondad a ser explotado.

**Equilibrio como complementariedad.** Hay un equilibrio entre las variables con características positivas y las negativas, y son inseparables.

- En sujetos donde se controlan las características negativas que producen depresión como el neuroticismo, los sujetos que informan tener niveles bajos de características positivas de bienestar, tienden a tener un mayor riesgo de experimentar depresión posteriormente.
- En cuanto a las características afectivas positivas y negativas, cuanto más uno posee de uno, menos se tendrá del otro, por ejemplo, alta confianza trae consigo tener poca paciencia.
- En ausencia de amabilidad, la honestidad puede no ser una fortaleza de carácter deseable.
- El bienestar se puede complementar con otras variables como la sabiduría, la generatividad, la madurez, la armonía, benevolencia, la excelencia, sentido de equilibrio ante resultados individuales y colectivos, hay una flexibilidad psicológica que equilibra intereses.
- Debe darse importancia al estudio de los aspectos negativos de los fenómenos positivos y estudiar los aspectos positivos de los fenómenos negativos. Ya que, por ejemplo, la ira estimula el comportamiento pro social, el pensamiento defensivo puede mejorar el rendimiento, aumentar la autoestima y facilitar el desarrollo de las relaciones, la culpa y el arrepentimiento pueden estimular cambios en la vida.

**Equilibrio entre fenómenos conscientes e inconscientes.** La investigación se centra en fenómenos psicológicos autoinformados, pero mucho de las motivaciones, atributos y comportamientos humanos operan fuera de la conciencia, los elementos de la buena vida no siempre implican pensamiento y acción consciente e intencional.

- Gran parte de lo que influye sobre los comportamientos sociales humanos como los prejuicios caen fuera del ámbito de la conciencia.

- La investigación ha demostrado que los objetivos y comportamientos de las personas están muy influenciados por los procesos inconscientes.
- Muchas de las tareas de adquisición de habilidades se procesan utilizando estructuras de conocimiento explícito e implícito al mismo tiempo.

El avance en investigación sobre las características positivas que ha hecho la psicología positiva debe complementarse con el estudio de sus características negativas, dado que son inseparables y sus interacciones y combinaciones generan o perjudican el bienestar, aún queda mucho por investigar sobre estas relaciones.

En México algunos trabajos de investigación universitaria se sugieren la importancia de crear intervenciones enfocadas al bienestar psicológico de las personas, más información y divulgación de la psicología positiva para emprender acciones para potencializar las cualidades positivas de las personas, promover cambios favorables saludables en la personas que llevan una vida sedentaria (Nava, 2018), así como contribuir al bienestar de los pacientes con diabetes (Vega, 2017), se ha encontrado que las evaluaciones integrales de bienestar subjetivo, psicológico y social son indicadores de salud mental (De la Torre, 2018), la promoción del uso de las fortalezas de carácter en poblaciones que padecen alguna enfermedad física aumentan la satisfacción con la vida, el bienestar psicológico y las emociones positivas ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas (Sánchez, 2017), de igual forma la promoción del bienestar psicológico y la felicidad permiten la prevención de cuadros depresivos en las personas (Rojas, 2012), la psicología organizacional positiva proporciona ciertas ventajas no solo mayor productividad, recurre a refuerzos positivos, centra su atención a las fortalezas de los empleados más que a sus deficiencias , además considera al empleado con habilidades importantes únicas (Victoria, 2013).

## **3 Proyecto personal**

### **3.1 El proyecto de Vida**

Desde la perspectiva humanista y de la psicología positiva, se considera que las personas tienden a planear su futuro hacia el crecimiento o hacia la prosperidad. Maslow (2012) consideró que la proyección de la vida de la persona obedece a pautas, inclinaciones y tendencias propias de la naturaleza humana más que por el azar, consideraba que ninguna psicología estaría completa sino incorporaba la idea de que el ser humano tiene su futuro en su interior, la planificación y programación del futuro son actividades intrínsecas a una naturaleza humana saludable. Zuazua (2007), considera que el beneficio de plasmar de manera coherente los proyectos parciales e intereses personales en un proyecto de vida es fundamental para el equilibrio psicológico, facilita la satisfacción de necesidades y permite conformar la personalidad y la identidad, proporciona bienestar, crea armonía y congruencia entre sentimientos, pensamientos y acciones, les permite crear sentido y significado. Por otra parte, Seligman (2016) considera que, si la psicología pretende mejorar el mundo en lugar de cambiar o castigar el mal carácter de las personas impulsadas por su pasado, la psicología también debe trabajar para que las personas puedan ser atraídas por su futuro, para que construyan expectativas, planeen y decidan sobre lo que les dé mayor bienestar.

De acuerdo a Zuazua (2007), cuando las personas se enfocan en su futuro mediante un proyecto de vida por sobre un deseo, una ensoñación, una intensión vaga, una conjetura provisional, una predicción adivinatoria o un futuro utópico, un proyecto representa la capacidad de crear, un cambio a realizar, define el qué hacer y el para qué a través de un plan donde se especifica cómo hacerlo. La capacidad para dirigir la conducta por medio de proyectos implica la libertad de elección, es decir elegir y construir a partir de sus propios valores e ideales, esta capacidad de elección y acción determina el temperamento, el carácter, la personalidad y la identidad de la persona, en psicología el proyecto personal se

utiliza en la orientación psicológica, en la psicoterapia, en la conformación de la identidad y el desarrollo personal (Zuazua, 2007).

Según Csikszentmihalyi (2000), después de haber identificado como varios psicólogos han consensuado acerca de cómo las personas desarrollan el concepto de quiénes son y de los qué quieren lograr en la vida, determino que hay cuatro etapas, no todas las personas logran pasar por todas pero la mayoría logra pasar a la segunda etapa y debe considerarse que a lo largo de la vida las personas cambian las metas y desafíos con el tiempo, conforme van madurando. Dichas etapas son:

- 1) **Individual.** La persona comienza con la necesidad de conservar su personalidad para evitar que el cuerpo y sus metas básicas no se desintegren, su significado de la vida equivale a la supervivencia, la comodidad y el placer.
- 2) **Comunitaria.** Cuando la seguridad de la personalidad física no está en duda, la persona expande su significado de vida hacia los valores de la comunidad es decir la familia, el barrio, un grupo religioso o étnico, esto implica comodidad a las normas convencionales.
- 3) **Autonomía.** Las personas desarrollan el individualismo reflexivo, es decir, se analizan a sí mismas, ya no se conforma ciegamente y desarrolla una conciencia autónoma, su meta principal en la vida es el deseo del crecimiento, de la mejora, la actualización de sus potencialidades.
- 4) **Trascendencia.** En este otro paso la personalidad se mantiene integrada y busca la integración con otras personas y con sus valores universales, en esta etapa sus intereses se adecuan hacia una finalidad, idea o causa trascendental.

Csikszentmihalyi (2000) considera que los estilos de vida cambian con el tiempo y la oportunidad de elección se hace cada vez con mayor variedad.

Cuando hay una gran variedad de elecciones atractivas de igual forma hay una gran incertidumbre hacia el proyecto de vida a seguir, se desvaloriza la elección, el compromiso y los objetivos que presumen alcanzar. Las metas y los objetivos son mucho más fácil alcanzarlos cuando las elecciones son pocas y están claras, la incertidumbre dispersa la energía psíquica en perseguir metas contradictorias y sin sentido, es decir los pensamientos y conductas están dirigidas dispersamente a distintos puntos, el método para reducir este conflicto es determinar lo esencial de lo que no lo es. Para Seligman (2017) lo esencial es que las personas se concentren en las virtudes y fortalezas que poseen, para dirigir toda su energía psíquica y productiva, de esta forma las personas pueden obtener sentido y bienestar.

Partiendo de la importancia de establecer un proyecto de vida mencionado anteriormente, Zuazua (2007) define el proyecto de vida como un proyecto personal que expresa lo que la persona aspira o quiere llegar a ser constituido por los siguientes elementos:

1. Metas u objetivos generales de vida.
2. Intereses secundarios que respaldan las metas y objetivos generales, pueden ser o no modificables dependiendo del entorno social y momento dado.
3. Planes de acción que son los medios u objetivos necesarios para llegar a los objetivos generales.
4. Estilo de vida o modelo a seguir en el futuro.

El concepto de proyecto de vida es también conocido como plan de vida. Flores, Vargas y Domínguez (2014), definen el plan de vida como un procedimiento elaborado que indica hacia dónde se pretende ir y con qué recursos y estrategias se cuenta para conseguirlo.

La planificación es central para la autoregulación, implica toma de decisiones futuras en términos de qué actividades a hacer, cuándo hacerlas y cómo hacerlas, sin este plan o mapa la autoregulación y la actividad dirigida a un



objetivo es aleatoria o se entra en el mejor de los casos bajo un proceso de ensayo y error. El plan es inútil si no es más preciso que el objetivo al que va dirigido (Robinson et al., 2015). La autoregulación es un proceso de regulación interna para guiar los comportamientos de la persona hacia un equilibrio entre las exigencias externas y los valores, necesidades, creencias y metas personales, favorece el crecimiento personal independiente (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014).

De acuerdo a Zuazua (2007), el proyecto personal parte de una elección o decisión ante las preguntas ¿Qué voy hacer? y ¿Qué estoy tratando de conseguir?, la decisión puede ocurrir ya sea por descubrimiento o mediante la creación.

**Descubrimiento:** la decisión se basa en confiar en alcanzar una resolución de cuestión vital intuitivamente, en base a información de inclinaciones personales y en base a las experiencias. Las decisiones se basan en la toma de decisiones, favoreciendo las expectativas del control interno por medio de proyectos generados por uno mismo cuyos criterios de valoración corresponden a las condiciones de satisfacción que generaría el futuro imaginado. El proyecto se desarrolla por gusto y afecto.

**Creación:** La decisión se toma bajo un enfoque constructivo ante la resolución de cuestiones vitales, en base a información externa y considerando la opinión de agentes externos. Las decisiones se basan en resolución de problemas, si se determina la situación actual se será capaz de diseñar su futuro. Los problemas pueden ser identificados como situaciones que se pueden cambiar y situaciones que no se pueden cambiar y habrá que re plantearse la forma de verlos. El proyecto se desarrolla porque se necesita.

Ante tal elección, desde el punto de vista cognitivo, la persona requiere tener las siguientes habilidades para tomar una decisión sana (Zuazua, 2007):

- ✓ Buscar y obtener información, esto reduce la incertidumbre.

- ✓ Plantear el rango de alternativas, cuanto mayor son las posibilidades de opciones que se han explorado y considerado, evitando la dispersión, mayor será la probabilidad de tomar una decisión gratificante.
- ✓ Conocer las alternativas, informarse.
- ✓ Formular opciones en términos racionales y consistentes con la información, los valores y creencias de quien decide.

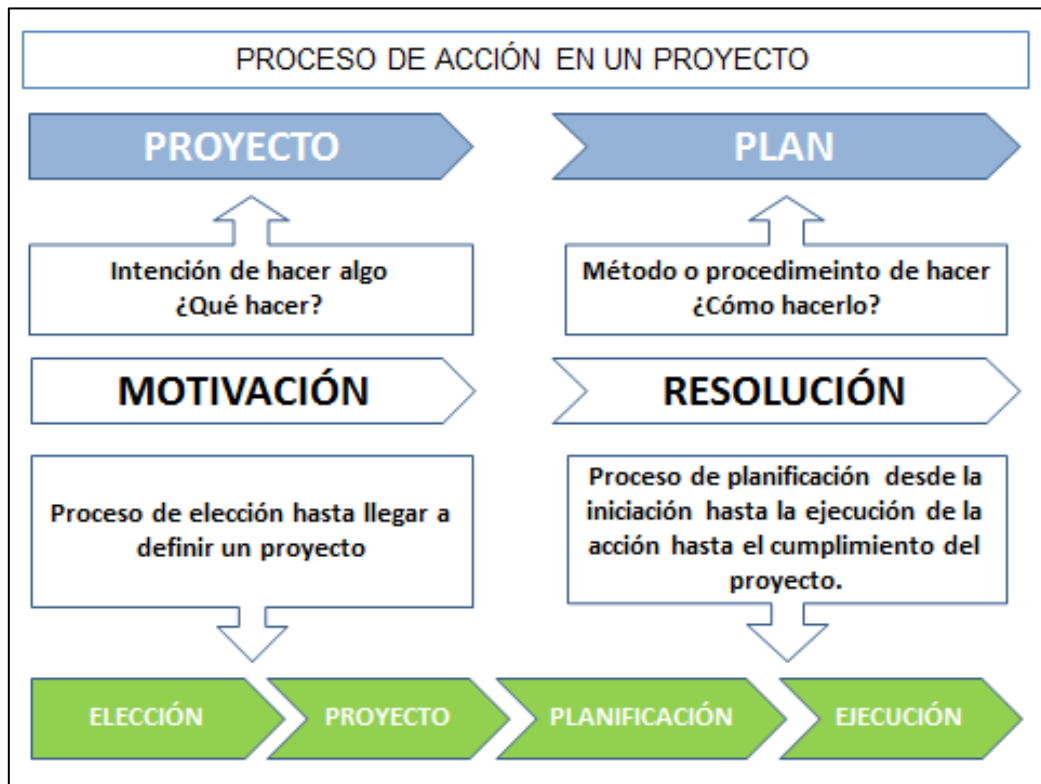


Figura 3. Proceso de acción o desarrollo de un proyecto. Elaborado a partir de la información proporcionada por Zuazua (2007), p. 66.

En la figura 3 se representan los componentes de un proyecto, que va de la elección y conformación de objetivos que constituyen el proyecto, a la planeación y ejecución que constituye el plan.

Hay distintos tipos de proyectos personales que se desarrollan de acuerdo al ciclo vital en el que se encuentra la persona, el tipo de proyecto se definirá por el interés que para su edad representa, ver tabla 11.

**Tabla 11**

*Tipos de proyectos personales que desarrollan las personas de acuerdo a su ciclo vital y por el interés que presentan*

ADOLESCENTES	ADULTOS	ADULTOS MAYORES
<b>Proyecto de orientación</b> escolar a corto plazo, proyecto de orientación profesional a mediano plazo	<b>Proyecto vocacional o profesional:</b> en referencia al empleo que tomará, las competencias que desarrollará y la carrera en la que se focalizará.	<b>Proyecto de reconversión</b> profesional hacia nuevos intereses y actividades afines
<b>Proyecto de adulto a largo plazo</b> , este último debe referirse a la profesión a la que se dedicará.	<b>Proyecto personal</b> que hace referencia a la familia, a la vida privada, a su interacción con la sociedad, al ocio, entre otros.	
<b>Proyecto de vida</b> o estilo de vida que llevará	<b>Proyecto lateral</b> refiriéndose al compromiso que asumirá frente a una causa.	

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Zuazua (2007), p-25.

### 3.2 Construcción de objetivos y mantenimiento del plan

Una vez identificados aquellos asuntos vitales a los que aspira una persona o aquellos asuntos que desee cambiar, la conformación de los objetivos o metas deben seguir ciertas características para su procuración y logro, con la finalidad de crear exitosamente nuevos hábitos y llegar al florecimiento. Nowack (2017) luego de hacer una revisión de la investigación en torno a este tema, concluyó que para la construcción de objetivos deben tomarse en cuenta las siguientes características: el nivel de dificultad, la proximidad del cumplimiento, la cantidad de objetivos, el tipo de objetivo a cumplir y la mentalidad motivacional que se tiene, ver tabla 12.

**Tabla 12***Aspectos a tomar en cuenta para construcciones de objetivos y metas.*

<b>Característica</b>	<b>Tipo de objetivo</b>	<b>Para su construcción debe de considerarse</b>
<b>Nivel de dificultad</b>	Objetivos fáciles vs objetivos difíciles	<p>Los objetivos desafiantes o difíciles conducen a un mayor esfuerzo, concentración y persistencia que los objetivos moderadamente difíciles o fáciles</p> <p>Las personas que perciben sus objetivos como difíciles de alcanzar reportan mayor emoción positiva, también aumenta la satisfacción laboral y la percepción del éxito ocupacional al crear inspiración para la búsqueda de metas.</p> <p>Para el cumplimiento de los objetivos es mejor reducir el nivel de dificultad en lugar de aplicar mayor motivación</p>
<b>Proximidad de cumplimiento</b>	Corto plazo vs largo plazo	<p>Los objetivos a corto plazo se alcanzan más rápidamente, propician mayor motivación y mejor autorregulación que los objetivos distantes y a largo plazo.</p> <p>Se recomienda que, si se establecen objetivos a largo plazo, estos deban subdividirse o fragmentarse en acciones más pequeñas.</p> <p>En cuanto al tiempo de realización, es más probable que las personas mantengan sus objetivos ante obstáculos y desafíos cuando tienen más tiempo para conseguir sus metas que cuando tienen menos.</p> <p>Las personas que escriben sus objetivos a largo plazo y comparten su compromiso con los demás para cumplirlos, tienen aproximadamente 33% más éxito que aquellos que no lo escriben o que no comparten su progreso con otras personas.</p>
<b>Cantidad de objetivos abordar al mismo tiempo</b>	Individual vs múltiple	<p>Concentrarse en un solo objetivo tiene más probabilidades de tener éxito su cumplimiento que si se enfocara en múltiples objetivos a la vez, se sugiere que sea secuencial.</p> <p>Se recomienda que después de lograr un cambio satisfactorio en un objetivo se considere enfocarse en el siguiente objetivo.</p>
<b>Tipo de objetivo</b>	Objetivos de aprendizaje vs objetivos de rendimiento	<p>Un objetivo de rendimiento implica alcanzar un logro en términos de algún estándar y un objetivo de aprendizaje implica el desarrollo de una habilidad específica.</p>

		<p>Se recomienda establecer un objetivo de aprendizaje cuando un individuo carece de la capacidad para realizar una tarea.</p> <p>Se recomienda utilizar un objetivo de rendimiento en términos de resultado cuando la persona ya domina una habilidad y pueda alcanzar un nuevo nivel de rendimiento deseado.</p>
<b>Mentalidad motivacional</b>	Evitación vs aproximación	<p>Un objetivo de aproximación se refiere a procurar o asegurar un resultado.</p> <p>En un objetivo de evitación se refiere a tratar de evitar un resultado no deseado.</p> <p>Los objetivos de aproximación tienden ser más efectivos al hacer que las personas tiendan a participar más en lugar de evitar, restringir o disminuir.</p> <p>Los objetivos de aproximación se enfocan más a empezar algo nuevo, a hacer más o a hacer de otra manera.</p>

*Nota:* Tabla elaborada a partir de la información consultada en Nowack (2017).

Después de establecer los objetivos, a la mayoría de las personas les resulta difícil iniciar nuevos comportamientos y mantenerlos con el tiempo. La intención plasmada en una meta u objetivo no es suficiente, regularmente las personas tienden a expresar un fuerte deseo de cambio o hacerse más efectivo en determinado aspecto, pero nunca inician o no logran mantener el cambio por mucho tiempo, tienden a recaer, ante ello Nowack (2017), sugiere tomar en cuenta las siguientes estrategias para la procuración de objetivos y mantenimiento de los nuevos hábitos:

- Las personas se comprometen más con objetivos que son deseables, atractivos y alcanzables, pero también no garantiza una ejecución real y constante.
- Contrastar cognitivamente un estado futuro deseado con una realidad obstaculizante presente (contraste mental), es decir contrastar el futuro deseado con la realidad que tiene actualmente, aumenta la motivación y el compromiso para llevar a cabo el objetivo.

- Cuando las personas trabajan para alcanzar un objetivo siempre están al pendiente de su progreso y cuánto les falta por hacer, su motivación es más alta al inicio y al final de cada objetivo, para mantener la motivación en las etapas intermedias el objetivo debe dividirse en objetivos secundarios.
- Para que un nuevo comportamiento se vuelva natural y automático, en promedio se requieren 66 días, de entre un rango de 18 y 254 días, según un estudio de Lally, Van Jaarsveld, Putts y Wardle (en Nowack, 2017), y depende de la práctica y personalidad de la persona.
- La adquisición de comportamientos y creación de nuevos hábitos es más eficaz si se realizan bajo la practica deliberada (la practica debe hacerse siempre bajo un objetivo de mayor superación, desafío o dificultad) en lugar de una repetición del comportamiento. En promedio se requieren de dos meses o más de practica deliberada. La práctica deliberada es una condición necesaria para la adquisición de habilidades, pero no suficiente, también debe considerarse otros factores como la capacidad cognitiva, la personalidad, el apoyo mutuo u acompañamiento y la disposición genética, según Duckworth (2016).
- Si la persona enfrenta el desafío y la presión que implica el objetivo, maximizado por la pasión y la perseverancia (Grit), el logro del objetivo es más exitoso.
- El fracaso en el logro de objetivos no debe verse como una debilidad, terminar la búsqueda de objetivos poco realistas o inalcanzables llega a ser una mejor estrategia en términos de salud y bienestar psicológico.
- El resultado de los objetivos puede verse limitado o no por factores como la inversión de tiempo, de energía enfocada y recursos económicos, así como disposición al cambio, capacidad física, cognitiva y psicosociales.

- Las personas que están motivadas y dispuestas a cambiar tendrán mayor éxito si traducen sus objetivos en planes de práctica.
- El considerar un plan de respaldo o segunda opción ante los objetivos planeados pueden reducir la probabilidad de éxito del objetivo inicial pues disminuye el deseo original.
- El solo hecho de tener la intención de cambiar un comportamiento no reflejara un cambio real, el uso del método de intenciones de implementación ha demostrado que incrementa el esfuerzo, el cumplimiento y el éxito de los objetivos.

### **3.3 Intención de implementación**

Cuando una persona se fija un objetivo se encuentra con varios problemas para implementarlo, ejecutarlo o realizarlo, ya sea para iniciar la tarea o llegar a cumplirla en su totalidad. El uso de intenciones de implementación ha demostrado una mayor tasa de cumplimiento del objetivo que el solo hecho de tener la intención. Han demostrado ser una herramienta autorreguladora efectiva que apoya la iniciación y el logro de comportamientos deseables, en el campo de la psicología de la salud, psicología clínica y psicología social, tanto en el campo académico, comportamiento pro ambiental, en la salud, entre otros (Gallo & Golwitzer, 2007). Las intenciones de implementación son planes que indican cuándo, dónde y cómo un objetivo establecido debe ponerse en acción, están subordinadas a la intención de un objetivo global, vinculan una situación crítica con un comportamiento dirigido al cumplimiento del objetivo. Por ejemplo un objetivo global sería "Quiero aprender inglés en este año", las intenciones de implementación se construyen en base a ese objetivo pero vinculando la situación crítica que se pueda presentar a un comportamiento específico dirigido al cumplimiento del objetivo "aprender a hablar inglés en este año", una intención de implementación se redactaría "cuando sea lunes, miércoles y viernes asistiré a clases de inglés dos horas por la tarde", otra intención de implementación bajo ese mismo

objetivo sería “si salgo con una persona que hable inglés entonces le pedire sí conversamos bajo ese idioma almenos por media hora”.

El objetivo designa el estado final deseado de la persona hacia lo que se siente comprometido a realizar, las intenciones de implementación se refieren a la realización de la intención del objetivo al crear un compromiso de realización al presentarse una situación específica, de una forma planificada y dirigida (Gallo & Golwitzer, 2007).

Luego de la redacción de un objetivo donde se identifica el resultado final al que aspira la persona, el plan bajo las intenciones de implementación se redacta siguiendo el siguiente esquema: “**Sí** la situación **X** surge **entonces** hare el comportamiento **Y**”, es un acto de voluntad consiente. De esta forma las personas vinculan una señal interna o externa crítica anticipada a una respuesta dirigida, para que el comportamiento se produzca automáticamente en presencia de la señal crítica. De esta forma la mera fijación de objetivos pasa a segundo término (Gollwitzer & Sheeran, 2009). Ver figura 4.



## ESQUEMA PARA LA FORMULACIÓN DE INTENCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

1. Identificar una situación relevante en términos de conducta a realizar (facilitador) o un obstáculo a superar (inhibición).



2. Posteriormente establecer una respuesta relacionada al objetivo, es decir, cómo responder ante la oportunidad o el obstáculo



**SI** la situación **X** surge...



**ENTONCES** realizare el comportamiento **Y**.

El componente **SI** es el disparador o señal, puede ser expresado en tiempo, ubicación o habilidad.

El componente **ENTONCES** o **LUEGO** **ENTONCES** es una declaración del comportamiento específico que se desea modificar.

### Ejemplo:

Quando me sienta ansioso...



...entonces practicare la meditación de atención plena para calmarme.

En cada junta que tenga con el personal...



...solicitaré las ideas de cada uno y la resumiré antes de compartir mis pensamientos y sugerencias.

Tan pronto como vea imágenes en movimiento o escuche sonidos...



...los ignorare y trabajare en lo mío.

Si me siento cansado para ir al gimnasio...



...entonces tomare un café inmediatamente que llegue a mi casa para reanimarme a ir.

Quando sea domingo a las 5 de la tarde...



...leeré mi libro por una hora en mi habitación cerrando la puerta.

*Figura 4.* Muestra cómo pueden redactarse objetivos bajo intenciones de implementación. Elaborada a partir de la información consultada en Gollwitzer y Sheeran (2009) y Nowack (2017).

Ventajas de utilizar el esquema de intensión de implementación (Gollwitzer & Sheeran, 2009; Nowack, 2017):

- ✓ La formación de planes en este sentido propicia el logro del objetivo y un mejor rendimiento conductual.
- ✓ Facilitan la realización de todo tipo de comportamientos que son difíciles de controlar o llevar acabo.

- ✓ Ayudan a iniciar acciones dirigidas a los objetivos, cuando hay renuencia a comenzar o cuando es fácil olvidarse de actuar.
- ✓ Protegen de las interferencias internas como cuando se está ansioso, cansado o sobrecargado, y de las intervenciones externas como las tentaciones y las distracciones.
- ✓ La elaboración de un plan bajo el esquema “si...entonces” automatiza de manera estratégica el esfuerzo para lograr los objetivos.
- ✓ Ayudan a las personas a enfrentar de forma efectiva los principales problemas de la meta: comenzar, mantenerse en el camino, detenerse y no divagar demasiado.
- ✓ Se pueden utilizar para facilitar el logro de todo tipo de objetivos difíciles y para personas que tienen dificultades con el control de la acción.

Actualmente Gollwitzer y Sheeran (2009), consideran que la fijación de objetivos por sí misma ya no es lo primordial para un cambio conductual sino la implementación efectiva que se realizará para conseguirlos, la atención debe enfocarse en como las personas pueden aumentar su tasa de logro para la consecución de la meta.

### **3.4 El cambio en las personas adultas**

Contrario a lo que podría parecer el cambio conductual en las personas adultas es posible. Una persona adulta puede cambiar algún rasgo de su personalidad, para ello, Hennecke, Bleidorn, Denissen y Wood (2014), proponen un Modelo de Cambio Autoregulado, bajo el cual deben cumplirse tres condiciones para que el cambio ocurra.

1. Las personas deben desear cambiar sus conductas relacionadas a un rasgo como un fin en sí mismo o como medio instrumental para conseguir un objetivo superior, ya sea de aproximación (hacerse de un comportamiento), o de evitación (deshacerse de una conducta).

2. Deben considerar que el cambio de comportamiento será exitoso y capaz de implementar el cambio deseado. Esto depende de la capacidad de la persona para anular respuestas que hace habitualmente y sustituirlas por respuestas deseadas. Para ello debe de:
  - a. Tener conocimiento de las posibles respuestas que pueden reemplazar las respuestas a sustituir.
  - b. Tener autocontrol o fuerza de voluntad para anular una respuesta habitual no deseada y sustituirla por una deseada.
  - c. Monitorear el progreso de la meta a fin de ajustar las nuevas respuestas conductuales.
  
3. Los cambios de comportamiento deben convertirse en hábitos para constituir un rasgo estable. Debe considerarse que toda habilidad requiere de una acción perseverada e intencional antes de volverse eficiente y ensimismada a través de la experiencia. La nueva conducta puede automatizarse, es decir no se requiere de una intervención consciente o intención para realizarla, sí se empareja repetidamente a un comportamiento dirigido hacia un objetivo superior.

Independientemente de la motivación de donde provenga la meta, ya sea intrínseca, cuando se está verdaderamente motivado por un fin deseado; o extrínseca, cuando sienta la necesidad de cambiar debido a un factor externo. La motivación no es suficiente si la persona no tiene la capacidad de cambiar, se puede tener la capacidad de cambiar, pero si no hay un deseo de cambio tampoco se logrará, si se tiene la capacidad y el deseo de cambio tampoco se podrá realizar un cambio si la persona no cuenta con las suficientes oportunidades para practicar los comportamientos relacionados con el rasgo que permitan convertirlos en hábitos (Hennecke et al., 2014)

Hennecke et al. (2014) también encontraron algunas razones por las que las personas adultas no cambian lo suficiente para hacer la diferencia, o reducen

su conveniencia o viabilidad al cambio, o reducen su habilidad para mantener el cambio a largo plazo.

- La mayoría de las personas adultas ve sus niveles de rasgos actuales como relativamente deseables y subestiman los resultados producidos por un cambio, su error en la percepción del resultado no les permite llegar a experimentarlo.
- Las personas que regularmente mantienen opiniones positivas de si mismas, tienden a atribuir las experiencias negativas y fallas que les acuren a causas externas, lo cual hace que atribuyan los problemas a otros sin ver los beneficios potenciales del cambio en si mismos, no ven la necesidad de cambiar asi mismos. Por ejemplo las personas narcisistas no reconocen que sus conductas contribuyen a sus propios problemas y ven a otras personas o circunstancias como las culpables de su insatisfacción.
- Las personas muestran resistencia al cambio por el deseo de coherencia y autoconsistencia , es decir tienen temor de realizar nuevas conductas que los someteran al escrutinio de las demas personas, pues les crean nuevas demandas o expectativas, o pueden ser rechazados.
- Actuar en consonancia con las disposiciones propias es facil mientras que actuar en contra de las propias disposiciones puede ser dificil, arduo y tiende a ser aversiva, agota los recursos autoreguladores y hace que las personas regresen a su disposición original.
- Un cambio puede ser innecesario si la persona ha tenido éxito en la selección del entorno en la que su personalidad es adecuada.
- Las personas deben contar con recursos autorreguladores necesarios para lograr el cambio, estos son, la energia, la atención, el tiempo y las habilidades que deben invertirse en el cambio de comportamiento.

- Las personas también pueden carecer de modelos que muestren alternativas a sus patrones de comportamiento.

Los adultos jóvenes tienden a dirigir sus objetivos metas hacia un cambio de personalidad, más centrada en la reducción del neuroticismo (Robinson et al., 2015), es decir, reducir las emociones negativas como la ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia, impulsividad y vulnerabilidad, según el Modelos de los Cinco Factores de la Personalidad de los Adultos, por lo cual deben centrarse en el desarrollo de fortalezas centradas a mejorar la resiliencia. Por otra parte, los adultos mayores se centran más en los rasgos relacionados a la amabilidad y la conciencia, es decir, a ser más amables, competentes, corteses y prácticos.

En general las personas que utilizan sus fortalezas para el cumplimiento de sus objetivos vitales tienen mayor probabilidad de alcanzar el logro, al enfocar su esfuerzo e interés en las actividades que realizan para conseguirlo. Previo al desarrollo de su proyecto de vida las personas deben conocer sus fortalezas con visión de un mejor futuro personal, hacia un florecimiento como lo marca Seligman (2016), o como lo describe Zuazua (2007), un proceso de desarrollo psicológico hacia la realización personal para la actualización de sus potencialidades.

A medida que las personas elijan con libertad sobre sus fortalezas de carácter a potencializar mayor será la satisfacción en su vida, pues tienen el control sobre lo que les hace tener una vida feliz y agradable. El bienestar psicológico yace en una personalidad equilibrada y en un proyecto de vida que le permita luchar y concretar las necesidades de cambio, crecimiento, progreso, desarrollo e interacción (Zuazua, 2007).

Según Zuazua (2007), el cambio personal no consiste en una curación, los problemas solo podrán resolverse creciendo y desarrollándose con ayuda de la educación y con ayuda de una terapia que colabore con el dinamismo del desarrollo psicológico. El terapeuta y educador deben impulsar un proceso de actualización e impulso de potencialidades y talentos de las personas ayudándolos a generar una nueva identidad a lo largo de su desarrollo psicológico.

Ayudándolos a sentirse bien consigo mismos, haciendo lo que más les gusta y estar en armonía consigo mismos, con los demás, con su entorno y lograr alcanzar la prosperidad

## 4 Propuesta

Taller para elaborar un proyecto personal que propicie (mantenga, favorezca o genere) el bienestar psicológico en los adultos.

### 4.1 Planteamiento del problema

Las personas adultas, jóvenes entre 20 y 40 años y adultos maduros entre 40 y 65 años de edad a lo largo de su ciclo vital pueden tener una vida llena de satisfacciones, como trabajar en lo que les gusta, tener una pareja de vida con la cual compartir, vivir con una familia e hijos a quienes educar, generar proyectos productivos, pueden encontrarse en la cumbre de su desarrollo, apoyar a otras personas en sus desavenencias, o darse gusto de realizar lo que les apasiona, entre otras más que posibilitan tengan un bienestar psicológico aceptable y se sienten felices. También durante esta etapa las personas adultas pueden presentar situaciones no satisfactorias, por ejemplo, estar en trabajos que no les satisfacen o que les produce estrés, afrontar malas relaciones con las personas que le rodean acarreando sentimientos de soledad, sentir frustración ante acontecimientos adversos, sentir malestar al enfrentar enfermedades particulares de su edad, presentar ansiedad ante lo que le deparará el futuro e insatisfacción de no sentirse plenas o autorealizadas, pueden caer en el ensimismamiento y la confusión al no encontrar un propósito de vida, o tienden a caer en depresión al no encontrar lo que les satisface, entre otros más, los problemas que puede enfrentar un adulto durante el transcurso de su desarrollo afecta su bienestar y calidad de vida (Craig & Baucum, 2009; Papalia et al., 2012; Peñacoba et al., 2006; Seligman, 2017; Vázquez & Hervás, 2009). Ante las anteriores circunstancias, las preguntas que el adulto se plantea son ¿cómo puedo obtener una vida feliz?, ¿cómo puedo hacer mi vida más satisfactoria?, ¿qué puedo hacer para lograrlo? (Castro, 2010; Vázquez & Hervás, 2009).

La propuesta que aquí se presenta tiene por objeto proveer de conceptos, principios y algunos métodos que ofrece el Modelo PERMA de la Teoría del Bienestar del psicólogo Martin Seligman, para que los adultos elaboren un

proyecto personal que les permita generar, sostener o mejorar su bienestar psicológico o nivel óptimo de salud mental, como recientemente lo ha conceptualizado Martin Seligman y que es en si el propósito de la psicología positiva. Según esta teoría, el bienestar psicológico se adquiere mediante el desarrollo de emociones positivas, compromisos con determinadas virtudes universales y fortalezas humanas, adhesión a una vida con sentido y propósito, procuración de relaciones positivas con las demás personas y obtención de logros personales (Seligman, 2016).

#### **4.2 Justificación**

Se entiende que los adultos a lo largo de su ciclo vital pueden presentar momentos de reflexión y renovación donde valoran lo que han realizado o logrado en su vida para adecuarse a una nueva situación, modificar la existente o conservarla (Papalia et al., 2012). Estos cambios de comportamiento pueden ser generados por iniciativa propia (Hennecke et al., 2014). Por ello este taller está dirigido a todos aquellos adultos de entre 25 y 65 años de edad, que se han planteado esa posibilidad de cambio o modificación personal. Para la elaboración del proyecto personal en este taller se generarán propósitos formulados bajo el esquema de las intenciones de implementación propuestas por Hennecke et al. (2014), las cuales son útiles para procurar un cambio en su condición de adultos.

Está dirigido a adultos ya que durante esta etapa son independientes económicamente, por lo que las decisiones y acciones que toman son para su propio beneficio al hacer adecuaciones en su desarrollo personal, laboral o familiar, entre otras áreas más. (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014). La información que hay en la Universidad Nacional Autónoma de México respecto a propuestas de desarrollo de proyectos personales y planes de vida es extensa pero la gran mayoría están dirigidas a población adolescente o a la población de los adultos mayores, escasamente hacia la población adulta y mucho menos hacia la obtención de bienestar psicológico.

Según Barahona, Sanchez y Urchaga (2013) el bienestar y la calidad de vida puede aumentarse tanto en jóvenes como adultos, al aplicar modelos de



intervención educativa para aumentar las fortalezas personales, siguiendo el enfoque de Martin Seligman para el desarrollo de virtudes y fortalezas, la perspectiva de Viktor Frankl para el descubrimiento del propósito o misión de las personas, Martin Seligman bajo el modelo llamado Cognición Instruccional Positiva ha aumentado las fortalezas personales de sus educandos. Otros modelos educativos donde se aplica el enfoque PERMA y que han aumentado el bienestar de las personas, como por ejemplo: el Programa de Resiliencia de Pen de Martin Seligman y colaboradores, el Plan de Estudios de Psicología Positiva de Strath Haven, el Proyecto de Geelong Grammar School, el Programa de Aulas Felices de Arguís y colaboradores, el Programa Educativo de Crecimiento Emocional y Moral de Alonso e Iriarte, entre otros.

Tomando como base el modelo PERMA de la psicología positiva como generador de bienestar psicológico en la persona, la propuesta se centra en trazar un proyecto personal a partir del contraste que hagan las personas adultas sobre su propio desarrollo físico, cognoscitivo y psicosocial para que identifiquen donde se encuentran y hacia dónde desean dirigirse. Elaborarán un proyecto personal que les permita dirigir sus esfuerzos, puesto que si no se lo plantearán vivirían sin un rumbo y sentido que dirija su vida, dejándolos estancados en una carrera o situación que no les satisface (Silverio, 2015). Además la elaboración del proyecto personal representa un cambio a realizar y una meta a alcanzar hacia un futuro favorable, al que se le dedicará tanto el esfuerzo, como las energías y conductas de la propia persona para concretarlo, lo que determina su temperamento, carácter, personalidad e identidad, como lo plantea Zuazua (2007).

El desarrollo del bienestar psicológico planteado desde otras perspectivas externas a la disciplina psicológica, su estudio y procuración en las personas toma importancia universal cada día y es ahora considerado para el desarrollo de políticas públicas. Por ejemplo, en los Objetivos del Desarrollo Sostenible planteados por la Naciones Unidas, se plantea que las personas alcancen el bienestar no solo en salud, educación, y económico, sino también el psicológico. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ya evalúa el

bienestar psicológico como parte de sus indicadores de desarrollo. En México a través del INEGI se evalúa el bienestar psicológico en sus encuestas sobre el bienestar autoreportado o BIARE. No solo basta evaluarlo si no también procurarlo y es aquí donde la participación del psicólogo en México se suma para favorecer, mantener y mejorar el bienestar de las personas, el bienestar de las personas es ineludible para su vocación y participación en construir una mejor sociedad.

### **4.3 Objetivos**

Objetivo general:

Que las personas adultas de 25 a 65 años de edad elaboren por escrito un proyecto personal diseñado con base a intenciones de implementación dirigidas a mantener, favorecer y generar bienestar psicológico bajo los criterios del enfoque PERMA de la psicología positiva.

Objetivos particulares

Las personas adultas participantes de este taller:

1. Diferenciarán las características generales que presentan las personas adultas durante su etapa de desarrollo y aquello que les permite obtener una vida con bienestar y prosperidad.
2. Identificarán los elementos del Enfoque PERMA como opción para obtener, mejorar o procurar bienestar psicológico que favorezca el florecimiento y la prosperidad personal.
3. Elaborarán por escrito un proyecto personal utilizando intenciones de implementación después de haber analizado sus propios intereses y metas personales.

### **4.4 Características de los participantes**

El taller está dirigido a adultos hombres y mujeres de entre 25 y 40 años que comprenden la adultez temprana o juventud y a los adultos de 40 a 65 años

de edad que corresponden a la adultez media o madurez. La característica principal de estos dos rangos de edad es que los adultos pueden iniciar, tienen o puede culminar su vida laboral y productiva, sus decisiones son de forma independiente. La propuesta está dirigida a las personas que pretenden mantener, mejorar o generar su bienestar psicológico.

La cantidad mínima de participantes para una adecuada interacción entre las actividades puede ser de 10 personas para obtener como mínimo dos equipos de 5 personas cada uno. La cantidad máxima considerando la formación de equipos de seis sería de cuatro equipos con un total máximo de 25 participantes.

#### **4.5 Perfil del facilitador**

Debido a la naturaleza de las actividades, el facilitador debe ser un profesional en el campo de la enseñanza aprendizaje. Con la habilidad para estimular la participación de los adultos y la habilidad para facilitar un ambiente de seguridad y confianza para la expresión de opiniones, posturas y experiencias. Con conocimientos previos sobre desarrollo humano, psicología positiva, enfoque PERMA e intenciones de implementación. También El facilitador debe ser un mediador entre las vivencias y experiencias de los participantes con los contenidos del taller.

#### **4.6 Descripción general de la propuesta**

La propuesta consiste en ofrecer nueve secuencias didácticas que le sirvan de guía al facilitador para cumplir el objetivo general de esta propuesta. La secuencia didáctica 1, 2 y 3 sitúan al participante en un momento de su desarrollo del ciclo vital relacionándolo con el nivel de madurez que ha alcanzado. Posteriormente en las secuencias didácticas 4, 5, 6, 7 y 8, conocerán cada una de los apartados de la propuesta PERMA de la psicología positiva y obtendrán de cada una aquellas la actividad más importante o meta que se adecue a sus intereses. Finalmente, en la secuencia didáctica 9 retomarán de las actividades anteriores lo más importante para crear un proyecto personal que les permita obtener bienestar haciendo uso de la herramienta de las intenciones de implementación para la construcción de objetivos para su posterior realización.

## 4.7 Contenidos temáticos

Los siguientes contenidos temáticos deben ser retomados por el facilitador para guiar a los participantes para el cumplimiento de los objetivos, deben ser de dominio del facilitador para esclarecer y amplificar los conceptos, procedimientos y actitudes de los participantes. Son contenidos de referencia desarrollados en el marco teórico de esta propuesta, más que un propósito de aprendizaje de los mismos, sirven como punto de partida e indagación futura por cuenta propia de los participantes de acuerdo a su interés para ahondar en ello.

TEMAS	SUBTEMAS	CONTENIDOS		
		CONCEPTUALES	PROCEDIMEN- TALES	ACTITUDINALES
1. La persona adulta: desarrollo, madurez y crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo físico, cognitivo y psicosocial de las personas adultas.</li> <li>• Madurez psicológica en las personas adultas.</li> <li>• Crecimiento y desarrollo personal en los adultos.</li> </ul>	<p>Comparar las características y principios del desarrollo humano en adultos jóvenes y adultos maduros.</p> <p>Reconocer las características de una persona madura.</p> <p>Distinguir el crecimiento personal dentro de la psicología positiva.</p> <p>Diferenciar el concepto entre bienestar subjetivo y bienestar psicológico.</p> <p>Identificar el concepto de florecimiento para alcanzar la prosperidad personal.</p>		<p>Dialogar y compartir sus características personales.</p> <p>Expresar y valorarse como persona madura.</p> <p>Apreciar la aportación de la psicología positiva para el bienestar de las personas.</p>
2. Enfoque PERMA para el bienestar psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar mediante emociones positivas.</li> <li>• Vida de compromiso mediante virtudes y fortalezas.</li> <li>• Relaciones positivas.</li> <li>• Sentido y</li> </ul>	<p>Representar los conceptos de <i>mindfulness</i>, <i>savoring</i>, optimismo, esperanza, gratitud, perdón, experiencias de flujo en ejemplos.</p> <p>Distinguir las fortalezas y virtudes del modelo PERMA.</p> <p>Diferenciar respuestas verbales y no verbales que mejoran o</p>	<p>Utilizar el método para establecer prioridades en la vida desarrollado por Buffett</p>	<p>Comparar y apreciar las experiencias generadoras de emociones positivas de las personas.</p> <p>Compartir actividades para el desarrollo de fortalezas y valoración de las actividades que las otras personas</p>

	<p>propósito, vida con significado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de logros personales.</li> </ul>	<p>distancian las relaciones interpersonales al responder a una noticia de otra persona con la que se tiene una relación.</p> <p>Analizar el concepto de sentido y propósito de la vida.</p> <p>Describir el concepto de Grit para la obtención de logros personales.</p>		<p>realizan para mejorar su bienestar.</p> <p>Reconocer los comportamientos que realizan las personas para fortalecer las relaciones interpersonales, así como los que la perjudican.</p> <p>Compartir opiniones y posturas frente a los conceptos de sentido y propósito de vida a la par de reforzar el diálogo respetuoso ante ideas diferentes.</p> <p>Tomar conciencia de la fijación de metas prioritarias, la importancia de la pasión y perseverancia para la obtención de logros.</p>
3. Proyecto personal basado en intenciones de implementación		<p>Identificar como se conforma un proyecto personal.</p> <p>Reconocer las intenciones de implementación como medio para lograr un cambio conductual.</p> <p>Conocer las estrategias y medios que provocan un cambio conductual en los adultos.</p>	Redactar intenciones de implementación basados en metas de crecimiento personal.	<p>Apreciar el uso de intenciones de implementación para propiciar el cambio y mantenimiento de conductas deseables.</p>

#### 4.8 Características de las secuencias didácticas

Entendiendo el aprendizaje como una construcción personal que realiza cada persona con ayuda de otras, las personas pueden aprender significativamente determinados objetos de enseñanza, ello implica el interés y disponibilidad de los

conocimientos previos y de la propia experiencia de la persona que aprende (Zabala, 2012). Por lo que las actividades aquí propuestas se basan bajo la concepción constructivista de como aprenden las personas, para que el aprendizaje sea significativo las secuencias didácticas cumplen con los siguientes criterios, según lo expuesto por Zabala (2012):

- a. Permitir determinar los conocimientos previos que tiene cada persona en relación con los nuevos contenidos de aprendizaje.
- b. Los contenidos deben plantearse de forma que sean significativos y funcionales a la persona que aprende, es decir deben de estar relacionados a sus conocimientos previos y ofrecer una mayor ampliación a sus conocimientos.
- c. Deben ser adecuadas al nivel de desarrollo de cada persona.
- d. Representar un reto abordable para la persona, es decir deben de tomar en cuenta sus competencias actuales para lograr avanzar con la ayuda necesaria, con la finalidad de que puedan crear zonas de desarrollo próximo que les permitan superarlas.
- e. Provocar conflicto cognitivo y promover la actividad mental de la persona necesaria para establecer nuevos contenidos y conocimientos previos.
- f. Fomentar una actitud favorable, deben ser motivadoras en relación al aprendizaje de los nuevos contenidos.
- g. Deben de estimular la autoestima y el autoconcepto, en relación con los aprendizajes que se propone, es decir que las personas sientan que en cierto grado que han aprendido, donde su esfuerzo ha merecido la pena.
- h. Deben de ayudar a las personas a adquirir habilidades relacionadas con el aprender a aprender, que le permitan ser cada vez más autónomos en sus aprendizajes.

La estructura de las secuencias didácticas está conformada por dos ejes como lo sugiere Diaz-Barriga (s.f.), las actividades para el aprendizaje y la evaluación del

aprendizaje, ambas se realizan de manera paralela, tanto los elementos del aprendizaje como de la evaluación están superpuestos, si se detectan dificultades en el aprendizaje la secuencia didáctica puede reorganizarse, la evaluación se realiza de forma paralela a la ejecución de las actividades, después de una actividad de aprendizaje los productos, trabajos o tareas que realiza la persona durante la sesión constituyen las evidencias de la evaluación.

Tipo de actividades que integran las secuencias de aprendizaje:

Actividad	Características	Responde a la pregunta:
Apertura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiten introducir el sentido del aprendizaje.</li> <li>• Puede iniciar con el abordaje de un problema particular.</li> <li>• Puede iniciarse con una discusión sobre una interrogante significativa.</li> <li>• La actividad que se proponga debe extraer el pensamiento sobre los conocimientos que ya se tienen.</li> </ul>	¿De dónde partimos?
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se interactúa con la nueva información a partir de los conocimientos previos que se posean.</li> <li>• Debe de lograr una interacción entre la información previa, la nueva información y entre un referente contextual.</li> <li>• Se hace uso preguntas guía para favorecer la discusión.</li> <li>• Se presentan la exposición sobre los principales conceptos, teorías o habilidades.</li> <li>• Debe realizarse trabajo intelectual con la nueva información y vincularse a una situación problema propio de la persona.</li> </ul>	¿Qué hacemos?
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deben lograr la integración del conjunto de tareas realizadas.</li> <li>• Permiten realizar una síntesis del proceso y de aprendizaje desarrollado.</li> <li>• Permiten que las personas reelaboren la estructura conceptual que tenían al principio de la secuencia</li> <li>• Reorganizan la estructura de</li> </ul>	¿Dónde llegamos?

	<p>pensamientos a partir de las interacciones que ha generado nuevas interrogantes y con la información que se ha tenido acceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se puede hacer uso de preguntas para la reconstrucción de la información, o ejercicios que impliquen el uso de la nueva información.</li> <li>• Generan información del proceso de aprendizaje de las personas y se obtienen evidencias de su aprendizaje.</li> </ul>	
--	---	--

#### **4.9 Características de la instalación para el desarrollo del taller**

Debe ser un salón cerrado que cuente con butacas individuales, con mesas movibles para dos o cinco personas, ventilación adecuada, paredes despejadas para colocar rotafolios y una mesa grande de trabajo para el facilitador.

#### **4.10 Tiempo de ejecución**

El taller está dividido en cuatro sesiones de cinco horas cada una, para hacer un total de 20 horas, la cual incluye tiempo de ejecución de las actividades, recesos y evaluaciones.

#### **4.11 Materiales globales**

Los materiales que en forma global se utilizarán será los siguientes: cañón proyector, hojas para rotafolio, un rotafolio, pared libre de objetos para pegar a la vista las hojas de rotafolio, pizarrón, plumas, plumones de diversos colores, hojas blancas o de colores, cinta adhesiva. Pedirles a los participantes que deberán traer una libreta que funja como diario de reflexiones y de apuntes personales.

#### **4.12 Actividades previas al inicio de las secuencias didácticas**

Previo al inicio de cada sesión el facilitador deberá crear un ambiente de confianza y participación acerca de lo que tratará taller, para ello podrá auxiliarse de algunas actividades como las siguientes.



<b>Actividades de presentación</b>	
Objetivo: Dar a conocer el objetivo general, los temas y alcances del taller.	
Materiales: Rotafolio con objetivos Rotafolio con temas a revisar en el curso.	Tiempo estimado: 20 minutos
Actividades facilitador	Actividades participantes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar la bienvenida a los participantes.</li> <li>• Definir los objetivos de taller, los temas a revisar y el producto a alcanzar.</li> <li>• Recabar expectativas del taller</li> <li>• Definir la forma de participación del facilitador y de los participantes, anotarlos en una hoja de rotafolio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresar sus aspiraciones y expectativas.</li> <li>• Expresar su compromiso en el taller.</li> <li>• Aportación de su conocimiento experiencial en el desarrollo de las actividades.</li> </ul>

#### **4.13 Actividades de evaluación previas al inicio del taller**

Previo al inicio de las secuencias didácticas se aplicaran las siguientes evaluaciones para retomar los valores obtenidos y poder ser utilizados en las secuencias didácticas que lo requieran, una de las cuales se realizara en casa o la oficina para ahorrar tiempo en la ejecución de las secuencias didácticas.

<b>Actividades de Evaluación Previa</b>	
Objetivo: Obtener el resultados de las evaluaciones de las diferentes escalas que se utilizarán las secuencias didácticas posteriores.	
Materiales: Escala de Bienestar Percibido Escala de Grit Escala de Florecimiento. Escala de Experiencias Positivas y Negativas. Instrumento de Evaluación VIA, " <i>Values in Action Inventory of Strenghs</i> ".	Tiempo estimado: 40 minutos
Actividades facilitador	Actividades participante
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar a cada participante cada una de las evaluaciones, para ser respondidas en ese momento.</li> <li>• Para el caso del Instrumento de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responder por escrito a cada uno de los cuestionarios que se le proporcionaron sin olvidar colocar su nombre y fecha en cada uno de ellos.</li> </ul>

<p>Evaluación VIA, se le proporcionará la ruta de acceso de la página de internet para que al llegar a su casa u oficina conteste el cuestionario de 240 preguntas en la comodidad de su casa, se le indicara que traiga una copia de sus resultados en la siguiente sesión de actividades del taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En casa u oficina realizar el Instrumento de Evaluación VIA, por internet en cualquiera de las dos siguientes páginas de internet:  <a href="https://www.viacharacter.org">https://www.viacharacter.org</a>  <a href="https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu">https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu</a> </li> </ul>
--	---

#### 4.14 Actividades de integración

Se sugiere que previo al inicio de una sesión o después de un descanso valla acompañado de laguna actividad de integración o distención para provocar el ánimo grupal. Se sugieren las siguientes actividades.

<b>Actividades de Integración</b>	
<p><b>Canasta revuelta</b>            Objetivo: Generar un clima de distención y conocimiento entre participantes.</p>	
<p>Materiales:            Ninguno</p>	<p>Tiempo estimado:            20 minutos</p>
Actividades facilitador	Actividades participantes
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pedir al grupo que se siente en círculo a excepción de él mismo.</li> <li>Indicará a los participantes que deberán relacionar el nombre de su compañero de la izquierda con la fruta zapote y su compañero de la derecha con la fruta mango.</li> <li>A cualquiera que este sentado le preguntará “zapote” o “mango”, si la persona sentada se equivoca intercambiaran lugar, y la persona sin lugar ahora será la que preguntará a alguien más.</li> <li>Mencionará a determinados tiempos “canasta revuelta”, lo cual indicará que todos se deben cambiar de lugar, el que no</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si al preguntarle mango o zapote falla en dar el nombre correcto de su compañero ya sea el de la izquierda o derecha según el caso, pasará a ocupar el lugar de la persona que está de pie y continuará preguntando a otros participantes, hasta lograr sentarse.</li> </ul>

alcanse lugar, pasará al centro y continuara con la actividad	
<b>Adivina qué soy</b>	
Objetivo: propiciar el rompimiento del hielo y la interacción entre participantes al identificar un concepto.	
Materiales: Una ficha por participante Plumones de colores. Cinta adhesiva.	Tiempo estimado: 20 minutos
Actividades facilitador	Actividades participantes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escribir en cada tarjeta un objeto, cosa o animal.</li> <li>• Coloca una tarjeta en la espalda de cada participante sostenida con cinta adhesiva, sin que el participante vea que tiene escrito.</li> <li>• Indicarles que deben deducir que cosa u objeto tienen en sus espaldas, solo deben realizar una pregunta a cada persona cuya respuesta sea solo un SI o un NO, no se permiten frases de ningún tipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular preguntas cuya respuesta sea SI o NO a la mayor cantidad de participantes que encuentre.</li> <li>• Deducir el objeto o cosa que tiene en la espalda.</li> <li>• Interactuar con los demás participantes.</li> </ul>
Objeto, cosa o animal: Bicicleta, árbol, membrillo, celular, libro, champú, billetera, zarigüeya, ajolote, jaguar, teporingo, puma, corazón, alebrije, bocho, gallo, globo, lupa, ardilla, aguacate, café, molcajete, camaleón, tatuaje, abeja.	

#### 4.15 Actividad de cierre

Previo a la culminación del taller debe recabarse una serie de información útil para la retroalimentación del taller.

<b>Actividades de cierre</b>	
Objetivo: Recabar opiniones, comentarios, sugerencias y conclusiones generales.	
Materiales: Rotafolio con mapa conceptual global de lo visto en las sesiones.	Tiempo estimado: 20 minutos
Actividades facilitador	Actividades participantes

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un repaso general de lo visto en las sesiones.</li> <li>• Recabar opiniones y comentarios respecto al taller.</li> <li>• Preguntar las expectativas cumplidas y cuales les gustaría a ampliar.</li> <li>• Aplicar evaluaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada uno expresara sus puntos de acuerdo y conclusiones generales.</li> </ul>
--	--

#### **4.16 Evaluaciones**

Para la evaluación reactiva o apreciativa del taller por parte de los participantes se propone utilizar una escala de estimación apreciativa que va de excelente, muy bueno, bueno, regular a deficiente. Ver anexo 11.

Para la evaluación formativa del aprendizaje en cada secuencia didáctica se propone sea evaluada mediante la Técnica de Redacción Escrita Inmediata (Ubiera & D´Oleo, 2016) es decir a través de preguntas abiertas que motiven a la reflexión, análisis, síntesis, inferencias y evaluación de los contenidos tratados en la secuencia didáctica. Lo los participantes utilizarán un diario reflexivo donde redactarán las respuestas a las preguntas proporcionadas por el facilitador y anotarán lo que les ha gustado, lo aprendido, lo que le ha quedado claro, las dudas, y cómo puede utilizar lo aprendido en su vida,

Para la evaluación sumativa del aprendizaje, al tiempo de determinar si fue cubierto el objetivo general del taller se propone sea evaluado mediante una lista de cotejo la cual consiste en una serie de productos que deberán realizar los participantes en cada una de las secuencias didácticas dependiendo del objetivo particular tratado. Se sugiere que la evaluación la realice el facilitador, al término de la secuencia didáctica y previo a retirarse del salón o aula, es decir por heteroevaluación. Ver anexo 12

Para la evaluación del proyecto personal de cada participante se elaboró una Rubrica o Matriz de Valoración (ver anexo 13), que es una evaluación generada a través de una matriz, de un conjunto de criterios específicos que permiten valorar el aprendizaje, los conocimientos y competencias logradas por

los participantes para la elaboración de su proyecto personal para la obtención de bienestar psicológico, el proyecto personal debe de cumplir con ciertos criterios de valoración, que permitirán definir si el proyecto personal se logró, se alcanzó los mínimos criterios para evaluarlo como competente o si no alcanzó los resultados esperados, para ello se siguieron las pautas para la elaboración de rubricas, dadas por Gatica-Lara & Uribarren-Berrueta (2012), y López (2007).

## **4.17    Secuencias didácticas**

## Secuencia didáctica 1, donde nos encontramos.

<p><b>Tema 1:</b></p> <p>La persona adulta: desarrollo, madurez y crecimiento personal</p>	<p><b>Objetivo Específico:</b></p> <p>Diferenciarán las características generales que presentan las personas adultas durante su etapa de desarrollo y aquello que les permite obtener una vida con bienestar y prosperidad.</p>
<p><b>Contenidos:</b></p> <p>Comparar las características y principios del desarrollo humano en adultos jóvenes y adultos maduros</p> <p>Dialogar y compartir sus características personales.</p>	<p><b>Subtema:</b></p> <p>Desarrollo físico, cognitivo y psicosocial de las personas adultas.</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Distinguir las características de desarrollo humano de las personas adultas mediante la comparación de su propio desarrollo con el de los demás para que reconozcan los principios bajo los cuales se desarrollan todas las personas.</p>
<p><b>Duración aproximada:</b></p> <p>1 hora 30 minutos</p>	<p><b>Tipo de organización social:</b></p> <p>Grupos por edad para posteriormente formar equipos de 5 personas.</p>
<p><b>Materiales a utilizar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hojas con preguntas, una por cada equipo de trabajo. Ver anexo 4.</li> <li>○ Dos hojas de rotafolió blancas.</li> <li>○ Plumones de colores.</li> <li>○ Cinta adhesiva.</li> </ul>	
<b>Actividad de apertura</b>	
<p><b>El facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dividir al grupo en personas jóvenes y personas maduras, posteriormente, de cada grupo hacer equipos de cinco personas.</li> <li>▪ Entregar a cada equipo una hoja con preguntas, anexo 4.</li> <li>▪ Pedirles que elijan una persona que lea las preguntas y cada persona responda a la cuestión, mientras otra persona escribirá concretamente lo mencionado por los demás.</li> <li>▪ Preguntar: ¿Qué coincidencias hay en cada equipo formado?, ¿hay diferencias entre los diferentes grupos de edad?, ¿Qué similitudes hay entre los grupos de edad?</li> </ul>	<p><b>El participante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responder por equipo de manera escrita en la hoja proporcionada, basándose en la situación que cada participante plantee o experimente en este momento de su vida.</li> <li>▪ Un vocero elegido por el equipo dará a conocer la información proporcionada por el equipo.</li> </ul>
<b>Actividades de desarrollo</b>	
<p><b>El facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expone las características sobresalientes del desarrollo humano en cada grupo de edad, en sus tres dimensiones: desarrollo físico,</li> </ul>	<p><b>El participante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comparará sus características personales y determinará si estas son equiparables o diferentes a la información teórica</li> </ul>

<p>cognitivo y psicosocial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colocará el rotafolio con las características del desarrollo de cada grupo de edad.</li> <li>▪ Repasará la información proporcionada a la vez que relacionará las respuestas de los equipos con la información teórica mostrada.</li> <li>▪ Pedirá a todo el grupo si las características expuestas corresponden con lo expresado por los equipos.</li> <li>▪ Preguntará a los participantes ¿qué diferencias y similitudes encuentran entre cada grupo de edad?</li> <li>▪ Pedirá que en una hoja por aparte redacten las características de desarrollo que los definen particularmente.</li> </ul>	<p>proporcionada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificará las diferencias o correlaciones encontradas entre la información proporcionada por el facilitador y sus propias características de desarrollo.</li> <li>▪ En su diario reflexivo deberán redactar sus propias características que los definen, después de la siguiente frase: “soy un adulto joven porque...” o “soy una persona madura porque...”, según sea el caso.</li> </ul>
<b>Actividad de cierre</b>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preguntar al grupo ¿que define a un adulto joven?, ¿qué define a un adulto maduro?, ¿cuáles son las características más sobresalientes de cada grupo de edad?, comparando su propio desarrollo ¿este es acorde a lo planteado o difiere?, ¿cuáles podrían ser los principios o reglas que caracterizan el desarrollo de una persona adulta?</li> <li>▪ Exponer a manera de conclusión los principios del desarrollo humanos.</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resumir de manera general la diferencia entre adultos jóvenes y adultos maduros y las características que los definen.</li> <li>▪ Anotar en su diario reflexivo las características de desarrollo físicas, cognitivas y psicosociales que consideren aún no han desarrollado.</li> </ul>
<p><b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b></p> <p>✓ Lista de características de desarrollo con las que se identifican y las que aún no han desarrollado.</p>	
<p><b>Recursos didácticos a emplear:</b></p> <p>✓ Rotafolio donde estén escritas las características de los adultos en un cuadro comparativo entre adultos jóvenes y adultos maduros, en sus tres dimensiones del desarrollo: el físico, cognoscitivo y psicosocial.</p>	
<p><b>Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:</b></p> <p>Consultar el libro “Desarrollo Humano” de los autores Papalia, Feldman y Martorell de la editorial McGraw-Hill/Interamericana, en su versión más reciente.</p>	



## Secuencia didáctica 2, somos maduros.

<b>Tema 1:</b> La persona adulta: desarrollo, madurez y crecimiento personal	<b>Objetivo Específico:</b> Diferenciarán las características generales que presentan las personas adultas durante su etapa de desarrollo y aquello que les permite obtener una vida con bienestar y prosperidad.
<b>Contenidos:</b> Reconocer las características de una persona madura. Expresar y valorarse como persona madura.	<b>Subtema:</b> Madurez psicológica en las personas adultas. <b>Objetivo:</b> Enlistar las características de una persona con madurez psicológica para que los participantes auto valoren su propia madurez psicológica.
<b>Duración aproximada:</b> 1 hora 30 minutos	<b>Tipo de organización social:</b> Grupos por edad divididos en máximo 5 personas por equipo.
<b>Materiales a utilizar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lista con frases una para cada participante, anexo 5.</li> <li>○ Un juego de frases en tarjetas por equipo.</li> </ul>	
<b>Actividad de apertura</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar la siguiente pregunta ¿cómo diferenciamos a una persona adulta de otra que no lo es?, y ¿cómo diferenciamos una persona adulta de otra persona que no?</li> <li>▪ Facilitar la conversación con los participantes.</li> <li>▪ Diferenciar la madurez psicológica de otros tipos de madurez, por ejemplo de la madurez física, económica, etc.</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anotar tres características que hacen a una persona madura.</li> <li>▪ Expresar sus anotaciones al grupo</li> <li>▪ Debatir y hacer preguntas.</li> </ul>
<b>Actividades de desarrollo</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dividir al grupo por edades, un grupo de menores de 29 años, otro de 30 años a 39 años, otro de 40 años en adelante, si los grupos son más de cinco personas, dividirlos en equipos de 5 integrantes o 3 de acuerdo a la cantidad.</li> <li>▪ Entregar a cada equipo un juego de frases (de acuerdo al anexo 5) e indicarles que deberán elegir por equipo las frases que consideren sean una característica psicológica de una persona adulta, las que no lo sean.</li> <li>▪ Colocar el rotafolio a la vista de todos con las</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agruparse de acuerdo a su grupo de edad, elegir un moderador y un relator.</li> <li>▪ Discutir y decidir en equipo las frases del juego de tarjetas que consideren sean una característica de la madurez psicológica de un adulto, de las que no lo son.</li> <li>▪ Expresar sus opiniones y puntos de vista.</li> </ul>

<p>frases que se encontraban en las tarjetas, preguntar a los equipos señalando con un plumón ¿cuáles sí? y ¿cuáles no? y ¿por qué?, preguntar indistintamente a cualquiera de los miembros del equipo.</p>	
<b>Actividad de cierre</b>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entregarle a cada participante una lista con las características de una persona con madurez psicológica, ver anexo 5.</li> <li>▪ Indicarles que deben auto valorarse si ellos mismos cumplen con cada una de las características planteadas en esa lista.</li> <li>▪ Preguntar indistintamente ¿cuál característica creen no poseer?, y ¿por qué motivos?</li> <li>▪ ¿Qué otra característica no se contempló en esta lista y debió ser incorporada?, ¿las personas deben de cumplir todas las características para ser consideradas personas maduras?, ¿qué factores determinan que una persona adquiera el estatus de maduro?, ¿el desarrollo físico define la madurez?, ¿qué ventajas se poseen al ser una persona madura psicológicamente?</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De forma individual discriminará entre las frases de la lista que se le entrego a aquellas que cree poseer y cuáles no.</li> <li>▪ Expresar sus conclusiones y opiniones.</li> <li>▪ Anotar en su diario reflexivo la característica más sobresaliente de sí mismo, lo que lo define como adulto maduro y la o las características que tendría que trabajar para conseguirla.</li> </ul>
<p><b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b></p> <p>✓ Lista de auto valoración de características psicológicas de una persona madura.</p>	
<p><b>Recursos didácticos a emplear:</b></p> <p>✓ Rotafolio con las características psicológicas de una persona madura.</p>	
<p><b>Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:</b></p> <p>Consultar la siguiente bibliografía: libro “Sobre la personalidad madura” de María H. Benavente Cuesta y Ma. Paz Quevedo-Aguado, 2014, Editorial CSS.</p>	

## Secuencia didáctica 3, bienestar y prosperidad.

<b>Tema 1:</b> La persona adulta: desarrollo, madurez y crecimiento personal	<b>Objetivo Específico:</b> Diferenciarán las características generales que presentan las personas adultas durante su etapa de desarrollo y aquello que les permite obtener una vida con bienestar y prosperidad.
<b>Contenidos:</b> Distinguir el crecimiento personal dentro de la psicología positiva. Diferenciar el concepto entre bienestar subjetivo y bienestar psicológico. Identificar el concepto de florecimiento para alcanzar la prosperidad personal. Apreciar la aportación de la psicología positiva para el bienestar de las personas.	<b>Subtema:</b> Crecimiento y desarrollo personal en los adultos. <b>Objetivo de la actividad:</b> Identificar el bienestar psicológico en el marco de la psicología positiva como finalidad del crecimiento personal y para la obtención de prosperidad.
<b>Duración aproximada:</b> 3 horas	<b>Tipo de organización social:</b> Trabajo individual
<b>Materiales a utilizar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hojas de colores partidas cortadas por la mitad horizontal</li> <li>○ Plumones suficientes para los participantes</li> <li>○ Cinta adhesiva</li> <li>○ Hojas blancas de ¼ de tamaño para cada participante.</li> </ul>	
<b>Actividad de apertura</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedirles que piensen en tres respuestas a la pregunta ¿qué es lo que me hace feliz y tener una vida satisfactoria?, anoten cada respuesta en una hoja, posteriormente le colocarán una cinta adhesiva para poder pegarla en la pared designada.</li> <li>▪ Cuando hayan terminado de pegar todas las respuestas, realizar un análisis de la información presentada junto con el grupo, cuáles son similares y excepcionales, agruparlas con ayuda del grupo.</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plasmara por escrito tres respuestas a la pregunta dada por el facilitador, las escribirá en su diario reflexivo, y cada respuesta en una hoja con letra clara y grande que abarque todo el papel.</li> <li>▪ Al acabar de redactarlas deberá pegarlas en la pared señalada por el facilitador.</li> </ul>
<b>Actividades de desarrollo</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expondrá como surge el termino de crecimiento personal en la psicológica positiva y su relación con el bienestar de las personas, así como las dos corrientes de pensamiento que lo definen: bienestar</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expresar sus dudas y opiniones respecto al tema.</li> <li>▪ Identificará las respuestas que escribió anteriormente, sí se tratan de una respuesta</li> </ul>

<p>subjetivo y bienestar eudaimónico, utilizar la tabla 4, del capítulo 2, para realizar un cuadro comparativo con las características más sobresalientes de cada postura en una hoja de rotafolio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A lado de los papeles que pegaron cada uno de los participantes colocará dos hojas con títulos visibles: bienestar subjetivo y bienestar psicológico, y pedirles a los participantes que cada respuesta dada por ellos, la ubiquen dentro de esas dos categorías de acuerdo a la información ya expuesta. El facilitador al mismo tiempo revisará los colocado comparándolo con el cuadro comparativo presentado anteriormente y sí efectivamente está ubicado en el lugar que le corresponde, lo hará con ayuda del grupo.</li> <li>▪ Preguntarles la diferencia entre los dos conceptos: desarrollo, crecimiento personal, autorrealización, florecimiento y prosperidad, para posteriormente exponer sus características. Al finalizar preguntarles ¿qué pueden hacer para lograr la prosperidad?</li> <li>▪ Exponer la Teoría del bienestar de Martin Seligman, cómo surgió, cuáles son sus principios y elementos principales. Preguntarles ¿qué actividades de las que hacen, se relacionan con los elementos del bienestar?</li> </ul>	<p>que produce bienestar subjetivo o una respuesta que produce bienestar psicológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participará con su opinión para clasificar las respuestas que escribieron sus compañeros en caso de duda.</li> <li>▪ Tratará de diferenciar el concepto de crecimiento personal, desarrollo, florecimiento, autorrealización, y prosperidad humana.</li> <li>▪ Opinará sobre las formas, experiencias de vida, métodos, etc. que le han permitido obtener más bienestar, mantenerlo o adquirirlo.</li> </ul>
<b>Actividad de cierre</b>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las siguientes preguntas ¿me considero una persona feliz?, ¿por qué?, ¿me considero una persona prospera?, ¿por qué?</li> <li>▪ Aplicar la escala de bienestar percibido: de una escala del 1 al 10, anoten el grado de satisfacción que tienen de su propia vida, donde 1 equivale a terrible y 10 a ideal. En una hoja que se les proporcionará.</li> <li>▪ Realizar un promedio general del grupo y comparará con los resultados obtenidos con resultados globales.</li> <li>▪ Entregar el resultado de la Escala de Florecimiento y la Escala de Experiencias Positivas y Negativas.</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anotar las preguntas en su diario reflexivo y contestarlas individualmente.</li> <li>▪ Anotar en una hoja su respuesta a la evaluación de su propio bienestar.</li> <li>▪ Expresará por escrito la diferencia entre crecimiento personal, florecimiento y prosperidad humana y su relevancia.</li> </ul>
<p><b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b>  ✓ Respuestas escritas a las preguntas dadas por el facilitador.</p>	
<p><b>Recursos didácticos a emplear:</b></p>	

✓ Rotafolió con el cuadro comparativo entre bienestar subjetivo y bienestar psicológico.

**Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:**

Consultar los siguientes libros: Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar de Martin Seligman, 2016, editorial Océano; La auténtica felicidad, Martin Seligman, 2017, editorial Ediciones B, y Castro S., A. (2010). Fundamentos de Psicología Positiva de Castro Solano editorial Paidós.

## Secuencia didáctica 4, lo que más disfruto.

<b>Tema 2:</b> Enfoque PERMA para el bienestar psicológico	<b>Objetivo Específico:</b> Identificarán los elementos del Enfoque PERMA como opción para obtener, mejorar o procurar bienestar psicológico que favorezca el florecimiento y la prosperidad personal.
<b>Contenidos:</b> Representar los conceptos de <i>mindfulness</i> , <i>savoring</i> , optimismo, esperanza, gratitud, perdón, experiencias de flujo en ejemplos.  Comparar y apreciar las experiencias generadoras de emociones positivas de las personas.	<b>Subtema:</b> Bienestar mediante emociones positivas  <b>Objetivo de la actividad:</b>  Ejemplificar mediante vivencias propias las experiencias que les han generado emociones positivas.
<b>Duración aproximada:</b> 2 horas	<b>Tipo de organización social:</b> Equipos de cinco personas
<b>Materiales a utilizar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Plumones</li> <li>○ Dos hojas de rotafolió.</li> </ul>	
<b>Actividad de apertura</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solicitar a los participantes que mencionen todas las emociones positivas y emociones negativas que puede experimentar una persona, al mismo tiempo las va anotando en el pizarrón ordenadamente.</li> <li>▪ Preguntar ¿qué experiencias o momentos les han producido una explosión de emociones positivas? ¿con que frecuencia las realizan?</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expresará todas aquellas emociones positivas o negativas, ha experimentado, qué experiencias de las que realiza le producen esas emociones positivas y con qué frecuencia las realizan.</li> <li>▪ Anotar sus respuestas en su libreta.</li> </ul>
<b>Actividades de desarrollo</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expondrá las diferencias entre emociones positivas y emociones negativas, y la ventaja de propiciar las emociones positivas.</li> <li>▪ Elaborar tarjetas con la descripción de cada uno de los siguientes conceptos: <i>mindfulness</i>, <i>savoring</i>, optimismo, esperanza, gratitudes, capacidad de perdonar y experiencia de flujo. Entregar un juego de tarjetas a cada equipo, y pedirles que en equipo lean la descripción de cada concepto y basándose en sus experiencias redacten dos actividades o experiencias que ejemplifiquen cada uno de los conceptos.</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se reunirá en equipo de cinco personas.</li> <li>▪ Repasaran cada una de las tarjetas que se les han proporcionado para dialogar y redactar los ejemplos que se les piden.</li> <li>▪ Decidirán el orden de participación de cada uno de ellos para dar a conocer los ejemplos que llegaron a acordar.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propiciar la participación de los equipos para que expongan al resultado que llegaron.</li> </ul>	
<b>Actividad de cierre</b>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedirles que escriban en su libreta todas aquellas actividades que les gustaría realizar o continuar realizando que les produzcan emociones positivas.</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anotar de forma individual todas aquellas actividades que les generan emociones positivas y las que les gustaría realizar.</li> </ul>
<p><b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Redacción de las experiencias que les producen emociones positivas.</li> </ul>	
<p><b>Recursos didácticos a emplear:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tarjetas con la definición, características y ejemplos de cada una de las experiencias que generan emociones positivas: <i>mindfulness</i>, <i>savoring</i>, optimismo, esperanza, gratitud, perdón, experiencias de flujo.</li> </ul>	
<p><b>Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:</b></p> <p>Consultar el siguiente libro: La auténtica felicidad de Martin Seligman, 2017, editorial Ediciones B.</p>	

## Secuencia didáctica 5, mercado de fortalezas.

<p><b>Tema 2:</b></p> <p>Enfoque PERMA para el bienestar psicológico</p>	<p><b>Objetivo Específico:</b></p> <p>Identificarán los elementos del Enfoque PERMA como opción para obtener, mejorar o procurar bienestar psicológico que favorezca el florecimiento y la prosperidad personal.</p>
<p><b>Contenidos:</b></p> <p>Distinguir las fortalezas y virtudes del modelo PERMA.</p> <p>Compartir actividades para el desarrollo de fortalezas y valoración de las actividades que las otras personas realizan para mejorar su bienestar.</p>	<p><b>Subtema:</b></p> <p>Vida de compromiso mediante virtudes y fortalezas.</p> <p><b>Objetivo de la actividad:</b></p> <p>Determinar de las cinco fortalezas más sobresalientes que posean, las actividades que podrían ejercitarlas, auxiliándose de las experiencias de los demás participantes.</p>
<p><b>Duración aproximada:</b></p> <p>3 horas</p>	<p><b>Tipo de organización social:</b></p> <p>En la apertura a través de equipos de cinco personas para posteriormente trabajar de forma individual con ayuda del grupo.</p>
<p><b>Materiales a utilizar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dos hojas de colores por cada participante.</li> <li>○ Lista de verificación de fortalezas una por participante.</li> <li>○ Plumones</li> <li>○ Cinta adhesiva</li> </ul>	
<p><b>Actividad de apertura</b></p>	
<p><b>El facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mencionarles que de forma individual piensen en alguna persona que conocieron alguna vez en su vida y hayan observado que esa persona contaba con una cualidad sobresaliente que la hacía única entre las demás.</li> <li>▪ Pedirles que se reúnan en equipo para responder a las siguientes preguntas ¿qué es una virtud?, ¿qué entienden por fortaleza de carácter?, elijan la descripción de la persona que consideraron con cualidades sobresalientes la que más les llamó su atención.</li> <li>▪ Facilitar la discusión y expresión de las opiniones a las que llegaron.</li> </ul>	<p><b>El participante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Antes de iniciar esta secuencia los participantes deberán haber realizado previamente el Inventario de Evaluación VIA, el cual les permite identificar cuáles son sus fortalezas son las más representativas.</li> <li>▪ Describir por escrito la persona que hayan identificado aclarando particularmente lo que hacía esta persona.</li> <li>▪ Decidir en equipo como definirían lo que es una virtud y lo que es una fortaleza de carácter.</li> <li>▪ Conversar en equipo sobre la persona que identificaron con cualidad sobresaliente, para posteriormente seleccionar una, para darla a conocer a los demás equipos.</li> </ul>
<p><b>Actividades de desarrollo</b></p>	
<p><b>El facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expondrá la historia del surgimiento de las fortalezas de carácter usadas en la</li> </ul>	<p><b>El participante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Con el cuadro de fortalezas y virtudes identificar las cinco fortalezas que de acuerdo al inventario de evaluación VIA les</li> </ul>



<p>psicología positiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entregará a cada participante el cuadro con la descripción de las virtudes y fortalezas esenciales, tabla 8 del marco teórico. Con un marca textos identifiquen las cinco fortalezas que obtuvieron como más sobresalientes de acuerdo al Inventario de Evaluación VIA.</li> <li>▪ Posteriormente entregarles una Lista de Verificación de Atributos de Fortaleza, ver anexo 6, donde escribirán las cinco fortalezas principales y verificaran si cumplen o no con las características allí plasmadas, en cada una de ellas. Elijan las dos que obtuvieron mayor calificación, y escriban en su libreta todas aquellas actividades que han realizado o que realizarán en su vida para contribuir a adquirir o a mejorar esa fortaleza.</li> <li>▪ Pedirles que las dos fortalezas con mayor puntuación las escriban en una hoja de color a lo largo de la hoja previo al siguiente título “Ofrezco ayuda en “, las restantes tres deberán escribirlas en otra hoja bajo la leyenda “Necesito ayuda en”. La hoja bajo el título “necesito ayuda” deberán pegarla con una cinta adhesiva en el pecho y la hoja de “ofrezco ayuda” deberán pegarla en la espalda.</li> <li>▪ Bajo una ambientación de mercado ofrecerán lo que poseen y adquirirán de los demás lo que necesitan a través del intercambio de actividades, experiencias, opiniones, conocimientos, etc., de acuerdo a la experiencia que hayan tenido y que crean o aseguren pueda incrementar esa fortaleza.</li> </ul>	<p>proporcione las que le son más predominantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escribir en la lista de verificación proporcionada las cinco fortalezas que es proporcione la evaluación, analizar cada una si cumple con las características allí mencionadas, indicando con un tache o una palomita según sea el caso. Al término hacer la sumatoria de la cantidad de palomitas por cada fortaleza, e identificar las dos más sobresalientes.</li> <li>▪ De las dos fortalezas más sobresalientes escribirán en su libreta todas las actividades que han hecho a lo largo de su vida, incluye infancia, que consideren han contribuido a desarrollar esa fortaleza.</li> <li>▪ Posteriormente las dos fortalezas más sobresalientes serán las fortalezas que ofrecerán a las demás personas y las tres restantes serán las que necesitarán ayuda para desarrollarlas o incrementarlas.</li> <li>▪ Realizar una búsqueda de aquellas fortalezas que necesita y que otras personas estén ofreciendo ayuda, para recabar esas actividades que posteriormente podría hacer o utilizar en un futuro, escribirlas en su libreta. Al mismo tiempo habrá personas que se acercarán a preguntarle sobre sus propias actividades.</li> </ul>
<b>Actividad de cierre</b>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comentarles, las actividades que recabaron para sus propias fortalezas elijan la que asumirían un compromiso en llevarla a cabo de primer momento.</li> <li>▪ Relacionar como a través del compromiso que asumieron, se engloba como elemento para el bienestar psicológico de las personas.</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escoger una actividad mencionada por los demás participantes que les haya parecido atractiva, para cada una de las fortalezas que requería ayuda.</li> <li>▪ En su diario reflexivo deberán redactar a manera de compromiso la realización de esas actividades.</li> </ul>
<p><b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Análisis de las características de sus cinco fortalezas más predominantes y la redacción de compromisos para realizar actividades acordes a las fortalezas que le son más predominantes.</li> </ul>	
<p><b>Recursos didácticos a emplear:</b></p>	

✓ Realizar el Inventario de Evaluación VIA, a través de una de las siguientes páginas en internet: <https://www.viacharacter.org> o <https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu>, ambas de acceso gratuito.

✓ Cuadro de virtudes esenciales y fortalezas de carácter, cuadro 7 del marco teórico.

**Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:**

Consultar lo siguientes libros: “La auténtica felicidad” de Martin Seligman, 2017, editorial Ediciones B, y “Character Strengths Matter: how to live a full life”, de Senia Maymin editor, 2015, editorial Positive Psychology News.

## Secuencia didáctica 6, sabemos relacionarnos positivamente.

<b>Tema 2:</b> Enfoque PERMA para el bienestar psicológico	<b>Objetivo Específico:</b> Identificarán los elementos del Enfoque PERMA como opción para obtener, mejorar o procurar bienestar psicológico que favorezca el florecimiento y la prosperidad personal.	
<b>Contenidos:</b>  Diferenciar respuestas verbales y no verbales que mejoran o distancian las relaciones interpersonales al responder a una noticia de otra persona con la que se tiene una relación.  Reconocer los comportamientos que realizan las personas para fortalecer las relaciones interpersonales, así como los que la perjudican.	<b>Subtema:</b>  Relaciones positivas.  <b>Objetivo de la actividad:</b>  Especificar los comportamientos que propician relaciones positivas y cuales las debilitan.	
<b>Duración aproximada:</b>  1 hora 30 minutos	<b>Tipo de organización social:</b>  Equipos de 7 personas.	
<b>Materiales a utilizar:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dos hojas de rotafolio por equipo</li> <li>○ Plumones y cinta adhesiva</li> </ul>		
<b>Actividad de apertura</b>		
<b>El facilitador:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plantear la siguiente pregunta ¿hay alguna persona en este momento de tu vida a quien podrías llamar con toda confianza a las cuatro de la mañana para contarle tus problemas?</li> </ul>	<b>El participante:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reflexionar de forma individual a la pregunta.</li> </ul>	
<b>Actividades de desarrollo</b>		
<b>El facilitador:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedirles que por equipo planten todas aquellas conductas, hábitos o actitudes que logran fortalecer los vínculos positivos con otras personas, en una relación de noviazgo, pareja, amistad, familia y compañeros de trabajo. De igual forma plantearán todo aquello que no contribuya dentro de la relación a generar relaciones positivas, posteriormente identificar para cada tipo de relación que tipo de fortaleza de carácter se puede utilizar y por qué.</li> <li>▪ Para la exposición de las conclusiones a las que llegaron los equipos, indicará que pasaran por rondas , primero, cada equipo</li> </ul>	<b>El participante:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Discutirá y acordaran en equipo sobre cuáles son las mejores prácticas para favorecer tener mejores relaciones positivas con las demás personas y cuales evitar.</li> <li>▪ Escribirán sus aportaciones en hojas de rotafolio, una para las prácticas que las favorecen y en otra hoja las que perjudican.</li> <li>▪ Expondrán los acuerdos a los que llegaron, se organizaran de forma que todos contribuyan a exponer sus acuerdos de acuerdo al orden y las rondas planteadas por el facilitador, al finalizar su ronda deberán decir la fortaleza que aplicarían para ese rubro y por qué.</li> </ul>	

<p>expondrá sobre el rubro noviazgo, cuando hayan pasado todos los equipos, continuarán con el siguiente rubro que es pareja , y así sucesivamente .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expondrá a manera de ejemplo como pueden mejorar sus relaciones personales a través de las respuestas activas y constructivas.</li> </ul>	
<p><b>Actividad de cierre</b></p>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedirles que de forma individual escojan un comportamiento de los expuestos logre contribuir a mejorar sus propias relaciones con cada uno de los rubros asignados.</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anotar por cada tipo de relación noviazgo, pareja, familia, amistades y compañeros de trabajo un comportamiento de desean adquirir o mejorar.</li> </ul>
<p><b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Redacción de los comportamientos que desean adquirir o mejorar para fortalecer sus relaciones con otras personas.</li> </ul>	
<p><b>Recursos didácticos a emplear:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ninguno</li> </ul>	
<p><b>Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:</b></p> <p>Consultar el siguiente libro: “Psicología positiva para dummies” de Averil Leimon y Gladeana McMahon, 2014, editorial Planeta Libros.</p>	

## Secuencia didáctica 7, tengo, voy o soy.

<b>Tema 2:</b> Enfoque PERMA para el bienestar psicológico	<b>Objetivo Específico:</b> Identificarán los elementos del Enfoque PERMA como opción para obtener, mejorar o procurar bienestar psicológico que favorezca el florecimiento y la prosperidad personal.
<b>Contenidos:</b> Analizar el concepto de sentido y propósito de la vida. Compartir opiniones y posturas frente a los conceptos de sentido y propósito de vida a la par de reforzar el diálogo respetuoso ante ideas diferentes.	<b>Subtema:</b> Sentido y propósito, vida con significado. <b>Objetivo de la actividad:</b> Analizar un escrito literario en grupo como punto de partida para reflexionar sobre el constructo del sentido y propósito de la vida para posteriormente redactarlo.
<b>Duración aproximada:</b> 2 horas	<b>Tipo de organización social:</b> Trabajo individual
<b>Materiales a utilizar:</b> ○	
<b>Actividad de apertura</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un día previo al inicio de la sesión se les pedirá que lean el capítulo 8 “la flecha del tiempo” y capítulo 9 “la religión del lobo”, del libro “El filósofo y el lobo”, del Mark Rowlands. Tratando se responderse a las siguientes preguntas: 1 ¿Cómo define el sentido y propósito de vida el autor?, 2 ¿Cómo viven la vida los humanos a diferencia de los lobos?, 3 ¿Qué aprendizaje obtuvo el autor al vivir con un lobo?</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leer la lectura propuesta un día previo a la actividad. Subrayar aspectos importantes, indicar párrafos o frases que desea aclarar, anotar aspectos importantes de desea compartir con los demás.</li> </ul>
<b>Actividades de desarrollo</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitará el dialogo grupal estimulando a todos los integrantes a participar, iniciando el dialogo con las tres preguntas generadoras de la actividad de apertura.</li> <li>▪ Otras preguntas generadoras para el dialogo: ¿qué es la flecha del tiempo?, ¿cómo concibe a la muerte?, ¿qué plantea respecto al pasado presente y futuro?, ¿cómo concibe a los objetivos y proyectos personales?, ¿a qué se refiere con sentido de la vida?, ¿a qué se refiere con tener un propósito?, ¿a qué se refiere con tener un bienestar?, ¿por qué algunas personas cambian con</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en la exposición de posturas encontradas, puntos claves para aclarar, puntos de acuerdo y en desacuerdo con el autor, expresar nuevos puntos de vista y opiniones personales.</li> </ul>

<p>frecuencia sus líneas de vida y otras no?, ¿bajo qué experiencias una persona puede autoevaluarse y descubrirse?, ¿qué papel fungen los demás seres (humanos y/o animales) en nuestra vida?</p>	
<b>Actividad de cierre</b>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las siguientes preguntas: ¿actualmente cuentan con un sentido y propósito que guie sus vidas?, de ser así ¿cuál es su sentido de la vida y cuál es su propósito?, ¿lo que hacen laboralmente contribuye positivamente al progreso de la sociedad?</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redactar su sentido de la vida y propósito de vida, e identificar su propósito a escala laboral.</li> </ul>
<p><b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Anotaciones individuales de sus lecturas y redacción individual en su cuaderno a preguntas formuladas.</li> </ul>	
<p><b>Recursos didácticos a emplear:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lecturas de libro “El filósofo y el lobo: lecciones sobre el amor y la felicidad”, del autor Mark Rowlands, 2009, editorial Planeta Mexicana. Capítulo 8 página 215 a la 248 y capítulo 9 página 249 a la 280.</li> </ul>	
<p><b>Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:</b></p> <p>La lectura del libro utilizado en esta secuencia proporciona autores y libros de referencia que pueden consultarse.</p>	

## Secuencia didáctica 8, vida de logros.

<b>Tema 2:</b> Enfoque PERMA para el bienestar psicológico	<b>Objetivo Específico:</b> Identificarán los elementos del Enfoque PERMA como opción para obtener, mejorar o procurar bienestar psicológico que favorezca el florecimiento y la prosperidad personal.
<b>Contenidos:</b> Describir el concepto de Grit para la obtención de logros personales. Utilizar el método para establecer prioridades en la vida desarrollado por Buffett Toma conciencia de la fijación de metas prioritarias, la importancia de la pasión y perseverancia para la obtención de logros.	<b>Subtema:</b> Obtención de logros personales <b>Objetivo de la actividad:</b> Identificar los principios que permiten la obtención de logros personales para establecer cinco prioridades o metas.
<b>Duración aproximada:</b> 2 horas	<b>Tipo de organización social:</b> Trabajo individual
<b>Materiales a utilizar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hojas de rotafolio blancas.</li> <li>○ Plumones varios colores.</li> <li>○ Hoja de evaluación de la Escala del Grit de cada participante.</li> <li>○ Una hoja de ayuda para la obtención de prioridades, ver anexo 7.</li> <li>○ Una hoja de ayuda para análisis de las cinco prioridades, ver anexo 8.</li> </ul>	
<b>Actividad de apertura</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preguntarles que piensen en un logro que recientemente hayan alcanzado, y todos aquellos puntos clave que les permitió alcanzarlo.</li> <li>▪ Con ayuda de los participantes en una hoja de rotafolio anotarán a manera lluvia de ideas las respuestas a la pregunta ¿Qué componentes se requieren para alcanzar un logro?</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plasmar por escrito un logro personal alcanzado y anotar todas aquellas características personales que influyeron para alcanzar ese logro.</li> <li>▪ Compartir con el grupo las características personales que le han servido para alcanzar un logro.</li> </ul>
<b>Actividades de desarrollo</b>	
<b>El facilitador:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exponer el concepto de Grit, los resultados de las investigaciones ligadas al concepto y los principios de la Teoría del Logro de Duckworth.</li> <li>▪ Seleccionar de las opiniones anotadas en el rotafolio anterior, ¿cuáles corresponden al concepto de pasión?, y ¿cuáles al concepto</li> </ul>	<b>El participante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar con preguntas y dudas.</li> <li>▪ Ayudar al facilitador a clasificar las ideas aportadas en la actividad de apertura bajo tres columnas: pasión, perseverancia y otros factores.</li> <li>▪ Reflexionar sobre su resultado obtenido en la Escala del Grit.</li> </ul>

<p>de perseverancia?, y los factores externos u otros factores no relacionados, al mismo tiempo los anotara en las hojas de rotafolio bajo tres columnas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizar la hoja de evaluación de la Escala de Grit de cada uno de los participantes, aplicada al inicio de la primera sesión para comparar sus resultados con las investigaciones que se han obtenido referente al <i>grit</i>.</li> <li>▪ Preguntar al grupo ¿de qué forma ayuda concepto el concepto del <i>grit</i> para el establecimiento de metas?</li> <li>▪ Posteriormente les entregara a los participantes una hoja para la obtención de prioridades, ver anexo 7. En la primera columna deberán anotar 25 metas profesionales o personales, en la segunda y tercera columna priorizarlas según el método de Buffett para establecer prioridades, la cuarta columna se obtienen los valores de cada meta para definir las cinco prioridades más importantes.</li> <li>▪ Luego de definir las cinco metas o prioridades más importantes, trasladaran las metas a la hoja de ayuda para analizar las cinco prioridades (paso 4 del método de Buffett).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Con la hoja de ayuda para la obtención de prioridades, paso 1, anotar veinticinco metas profesionales o personales que se desean lograr, paso 2, evaluar cada meta asignándole un valor de 1 a 10 de la menos a la más interesante, y en la otra columna valor de 1 a 10, de menos a más importante o necesaria, posteriormente se multiplica la evaluación obtenida de la columna A por la columna B, para obtener el valor de la columna C, paso 3, señalar las cinco prioridades con los valores más altos.</li> <li>▪ Con hoja de ayuda para analizar las metas prioritarias, anotar las cinco metas obtenidas en cada cuadro marcado, del cruce que se obtiene de entre una y otra meta preguntarse ¿tiene un propósito común? , ¿se pueden relacionar?, de ser afirmativo anotar el propósito común y cómo se relaciona, en el cuadro de cruce.</li> </ul>
<b>Actividad de cierre</b>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el repaso del concepto del Grit</li> <li>▪ Pedirles que de cada una de las cinco prioridades determinen ¿Qué habilidades tendrían que desarrollar? , ¿Cuánto esfuerzo requerirían para lograrlo?, ¿es algo que realmente les apasiona?</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En su cuaderno anotar cada una de las metas obtenidas, por cada meta anotar las respuestas a las preguntas dadas por el facilitador.</li> <li>▪ Compartir sus metas y las contestaciones a las que llegaron.</li> </ul>
<p><b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Obtención de cinco prioridades o metas personales basándose en las características que plantea el concepto de Grit para obtener logros.</li> </ul>	
<p><b>Recursos didácticos a emplear:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Rotafolio con resultados de estudios encontrados respecto al concepto de Grit.</li> <li>✓ Rotafolio con las características de la Teoría del Logro de Duckworth.</li> </ul>	
<p><b>Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:</b></p> <p>Consultar el siguiente libro para ampliar la información: “Grit: el poder de la pasión y la perseverancia”, de la autora Angela Duckworth, 2016, Editorial Urano.</p>	



## Secuencia didáctica 9, intensiones de implementación.

<p><b>Tema 3:</b></p> <p>Proyecto personal basado en intenciones de implementación.</p>	<p><b>Objetivo Específico:</b></p> <p>Elaborarán por escrito un proyecto personal utilizando intenciones de implementación después de haber analizado sus propios intereses y metas personales.</p>
<p><b>Contenidos:</b></p> <p>Identificar como se conforma un proyecto personal.</p> <p>Reconocer las intenciones de implementación como medio para lograr un cambio conductual.</p> <p>Conocer las estrategias y medios que provocan un cambio conductual en los adultos.</p> <p>Redactar intenciones de implementación basados en metas de crecimiento personal.</p> <p>Apreciar el uso de intenciones de implementación para propiciar el cambio y mantenimiento de conductas deseables.</p>	
<p><b>Duración aproximada:</b></p> <p>4 horas</p>	<p><b>Tipo de organización social:</b></p> <p>Trabajo individual</p>
<p><b>Materiales a utilizar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hoja de ayuda para objetivos generales, anexo 9.</li> <li>○ Hoja de ayuda para desarrollar intenciones de implementación, suficientes y a petición del participante, anexo 10.</li> <li>○ Hojas de rotafolio blancas.</li> <li>○ Plumones.</li> </ul>	
<b>Actividad de apertura</b>	
<p><b>El facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preguntarles ¿han elaborado algún proyecto personal, plan de desarrollo, plan personal o algo parecido?, ¿Cuáles fueron sus partes?, ¿bajo qué condiciones lo crearon o motivos?, ¿lo llevaron a cabo, o que fue lo que los detuvo?, ¿para qué sirve un proyecto personal?</li> <li>▪ Anotar los conceptos más importantes en el pizarrón o rotafolio.</li> </ul>	<p><b>El participante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejemplificar modelos o tipos de proyectos personales, de desarrollo o crecimiento personal que ha elaborado, motivos de haberlo elaborado o causas de no haberlo hecho.</li> </ul>
<b>Actividades de desarrollo</b>	
<p><b>El facilitador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exponer al grupo como se constituyen las partes de un proyecto personal: diferencia entre proyecto y plan.</li> <li>▪ Hacer un repaso por los cinco elementos para obtener el bienestar, retomando algunos ejemplos de actividades u objetivos planteados al final de cada secuencia de esos apartados.</li> <li>▪ Pedirles que de forma individual respondan a la siguiente pregunta: ¿qué voy hacer para</li> </ul>	<p><b>El participante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redactar en su libreta su respuesta personal a las preguntas realizadas por el facilitador.</li> <li>▪ Anotar de acuerdo a los cinco elementos que generan bienestar, usando la hoja de ayuda para objetivos generales, anexo 9, de cada uno lo siguiente:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Emociones positivas: Las actividades que les producen bienestar y las que les gustaría realizar.</li> </ol> </li> </ul>

<p>favorecer y/o incrementar mi bienestar psicológico?, y ¿qué estoy tratando de conseguir?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mencionarles que retomarán el producto obtenido (actividades que contribuirán a incrementar su bienestar) de las secuencias de actividades 4, 5, 6, 7 y 8, y las escriban en la hoja de ayuda para objetivos generales, que se les proporcionará, anexo 9.</li> <li>▪ Posteriormente, indicarles que de cada elemento del bienestar solo seleccionen una actividad, siempre y cuando su intención es cubrir cada uno de los elementos del bienestar, o elijan un elemento de los cinco que consideren prioritario o más atractivo.</li> <li>▪ Exponer los aspectos claves para la construcción de objetivos.</li> <li>▪ Indicarles que de las actividades elegidas formulen un objetivo y lo anoten en la misma hoja de ayuda para objetivos generales, anexo 9.</li> <li>▪ Exponer qué son las intenciones de implementación, anexo 10, sus ventajas y como se elaboran.</li> <li>▪ Entregarles la hoja de ayuda para intenciones de implementación, anexo 10, pedirles que elaboren las intenciones de implementación de cada uno de los objetivos generales que seleccionaron en la hoja de ayuda para objetivos generales.</li> <li>▪ Asistir y resolver dudas a cada participante en la redacción de sus intenciones de implementación.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Virtudes y fortalezas: Actividades de las tres fortalezas que desean procurar o desarrollar.</li> <li>3. Vínculos positivos: Comportamientos que deseen adquirir para mejorar sus relaciones personales.</li> <li>4. Sentido y propósito: sentido y propósito general y/o a nivel a nivel laboral.</li> <li>5. Vida de logros: Las cinco actividades meta prioritarias a querer lograr.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seleccionar una actividad de un elemento de bienestar, varios o todos como las más prioritarios.</li> <li>▪ De cada actividad seleccionada transformarla en objetivo de acuerdo a la información presentada por el facilitador sobre la conformación de objetivos con la hoja de ayuda para objetivos generales, anexo 9.</li> <li>▪ Utilizando la hoja de ayuda para desarrollar las intenciones de implementación, anexo 10, escribir un objetivo de los que hayan redactado, utilizar una hoja por cada objetivo.</li> <li>▪ Redactar las intenciones de implementación que harían se cumpliera el objetivo, en caso de duda recurrir al facilitador o a sus compañeros</li> <li>▪ Realizar una ronda de exposición de intenciones de implantación con la intención de comparar o retroalimentar con la opinión de sus demás compañeros, y estos a su vez tengan diversidad de ejemplos para elaborar sus propias intenciones de implementación.</li> </ul>
<b>Actividad de cierre</b>	
<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colocar en un rotafolio las condiciones en los adultos que permiten un cambio conductual, apartado 3.4 del capítulo proyecto personal del marco teórico, pedirles a los participantes que de las intenciones de implementación desarrolladas califiquen si cumplen con esos criterios, de no ser así como los modificarían.</li> <li>▪ Pedir que una vez hechos las intenciones de implementación de cada objetivo lo trasladen en un documento en limpio de forma que lo tengan visible y repasen las intenciones a</li> </ul>	<p>El participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar si sus intenciones de implementación cumplen con las características para realizar un cambio conductual.</li> <li>▪ De manera externa e individual deberán trasladar sus objetivos e intenciones de implementación en un formato más presentable para tenerlo visible.</li> <li>▪ De forma opcional trasladar los objetivos y las intenciones de implementación concentradas en un solo formato más grande y señalar tiempos para un objetivo, y tiempos para comenzar el siguiente objetivo, lo cual</li> </ul>

como mejor les convenga.	iniciaría con un plan.
<b>Evidencia de la evaluación del aprendizaje:</b> ✓ Elaboración individual de sus intenciones de implementación de cada uno de sus objetivos en las hojas de ayuda.	
<b>Recursos didácticos a emplear:</b> ✓ Rotafolio de los componentes de un proyecto. ✓ Rotafolio de los pasos para elaborar intenciones de implementación. ✓ Rotafolio con las condiciones en los adultos para logren un cambio conductual.	
<b>Recursos de autoaprendizaje y/o búsqueda de información:</b> Consultar el siguiente libro para ampliar la información:” El proyecto de autorrealización: cambio, curación y desarrollo. Autor Alberto Zuazua, 2007, Editorial Club Universitario.	

## Discusión, alcances y limitaciones

En síntesis, la presente propuesta tiene como finalidad ofrecer una serie de secuencias didácticas que al ser puestas en práctica ayude a los adultos a adquirir contenidos y herramientas cognitivas que la psicología ha generado para que desarrollen, incrementen o mantengan su bienestar psicológico a través de la elaboración de un proyecto personal que les permita sostener una vida plena y satisfecha, y que en un futuro les permita utilizarlas para enfrentar eventualidades adversas. Basada en las aportaciones que ha generado la psicología positiva sobre el bienestar y su adquisición, de acuerdo al enfoque PERMA propuesto por el psicólogo Martin Seligman.

Ante cualquier proceso de cambio en las personas, el estudio del desarrollo humano permite entender cómo se dirige y cómo se estabiliza, comprender su proceso permite ejecutar acciones para una transformación favorable (Papalia et al., 2012), particularmente la persona adulta más que un sujeto pasivo, transforma su propia existencia a sus propias necesidades de desarrollo. Las personas adultas desde los 25 años ya han adquirido en su mayoría el estatus de adulto, es decir se sostiene económicamente, toma sus propias decisiones de manera responsable, su comportamiento es maduro y es capaz de relacionarse íntimamente con otra persona (Sawyer et al., 2018; Uriarte, 2015), por ello el taller se dirige a los adultos comprendidos entre los 25 y 65 años de edad, debido también a que durante este rango las personas son más productivas, la mayor parte de su energía y esfuerzo lo concentran en el área laboral, le dedica mayor atención al crecimiento personal (Craig & Baucum, 2009; Papalia et al., 2012; Peñacoba et al., 2006) y en aprender a cómo vivir bien, a estar satisfechos (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014; Seligman, 2017). Se entiende entonces que conforme van avanzando en edad, la personalidad de los adultos se vuelve más madura y busca la plenitud.

La particularidad principal de la primera secuencia didáctica es que los adultos comparen sí su desarrollo físico, cognoscitivo y psicosocial es el esperado, sí están conscientes de los cambios físicos que experimentarán al paso de los años, los

cuidados y prevención que deberán hacerse cargo, así como sí su desarrollo intelectual les permite crecer y superar los problemas cotidianos con su entorno y sí han adquirido las destrezas necesarias para utilizar sus recursos emocionales y sociales para la interacción con las demás personas que le rodean.

La segunda secuencia didáctica tiene como objetivo que los adultos se evalúen y comparen sí son personas con madurez psicológica, de acuerdo a Benavente y Quevedo-Aguado (2014) así como en Papalia et al. (2012), una persona es madura cuando: tiene autonomía o seguridad emocional al ser independiente de los padres, tiene una identidad única y singular con valores propios que le permite tener una estabilidad en su personalidad, cuando adquiere autocontrol ante situaciones frustrantes o adversas que le permiten adaptarse a las situaciones y circunstancias, se guía bajo una propia sabiduría o filosofía de vida bajo ideales que le dan sentido a su vida, adquiere responsabilidad personal al tomar decisiones razonables y relevantes que le permiten planear y emprender actividades que le den significado y propósito a su vida, cuida de sí mismo para autosatisfacerse, sobrevivir y cuidar de su espacio, aprende a establecer relaciones personales íntimas y duraderas, y se reconoce como parte de un mundo externo en el que interactúa recíprocamente. El proceso de maduración siempre es constante y dura toda vida, por lo que la edad no es un determinante, depende de otros factores como las oportunidades que se le presentan, al ambiente donde se desenvuelve (Hernández et al., 2010) o el contexto familiar, social, histórico u otro donde se desenvuelve (Papalia et al., 2012). Permitir que las personas identifiquen su propio estado actual determinaría los cambios o modificaciones a los cuales estaría dispuesto a alcanzar.

Dado que la edad adulta se concentran los recursos materiales y psíquicos hacia el aprender a vivir mejor (Benavente & Quevedo-Aguado, 2014), el crecimiento personal es parte importante en su ciclo vital, por ello la finalidad de la tercera secuencia didáctica se les plantea la posibilidad del crecimiento personal hacia el bienestar psicológico, más que sobre el crecimiento económico o superficial, cuya finalidad última sea alcanzar la prosperidad y que se perciban satisfechos consigo mismos. Dependiendo de su grado de madurez los adultos en diferentes etapas van teniendo

determinados intereses que los diferencian. Los adultos jóvenes adquieren nuevos conocimientos fundamentalmente para alcanzar sus metas en pro de su vocación o profesión, mientras que los adultos maduros lo hacen para desarrollar su potencial cognoscitivo con nuevas actividades y poder resolver problemas más prácticos. En este proceso de crecimiento, los adultos jóvenes (20 a 40 años aproximadamente) entran en un proceso de recentramiento, donde asumen responsabilidades, toman decisiones, y se definen bajo la pregunta ¿quién soy?, si no logra establecer compromisos con los demás se aísla o se ensimisman, según lo plantea Erikson (en Papalia et al., 2012), los adultos maduros (40 a 65 años aproximadamente) entran a un periodo de revisión donde valoran sí lo que han realizado es satisfactorio, sí han alcanzado el éxito profesional, sí permanecen como están o sí hay agotamiento y deseo de cambiar el rumbo de su vida, Erikson menciona que les surge el interés por orientar y ayudar a las siguientes generaciones por el deseo de perdurar, sí no lo logra el adulto se estanca, se inactiva o se apaga.

Luego de plantear la posibilidad del crecimiento personal hacia el bienestar psicológico, la siguiente cuestión que se plantea es cómo pueden los adultos obtenerlo o mantenerlo. Anteriormente se consideraba que el bienestar estaba ligado a tener una buena posición económica, una buena salud y una adecuada educación, pero se demostró que no necesariamente tenían mayores niveles de bienestar o satisfacción, el bienestar se relacionaba más a un estado psicológico. En este punto es donde entra la psicología positiva, la cual se define como, el estudio óptimo de las personas, grupos e instituciones para promover la salud mental mediante el estudio de experiencias positivas, la potencialización de las cualidades de las personas y el aumento de su calidad de vida (Castro, 2010). La psicología positiva plantea que mediante el desarrollo y procuración de virtudes y fortalezas permite a la persona adulta llegar a la excelencia, lograr una vida plena y satisfactoria. Más que directrices que deban seguir las personas proporciona pautas para alcanzar la buena vida, aumentar la satisfacción con la vida y ayudar a las personas a ser felices (Seligman, 2017). Uno de sus principales exponentes y padre de la psicología positiva, el psicólogo Martin Seligman plantea a través de su Teoría del Bienestar que las personas pueden construir su bienestar a partir de cinco elementos que pueden desarrollar de forma independiente, puesto que

cada elemento genera bienestar por sí mismo, o pueden desarrollarlos en su conjunto para llegar al florecimiento o estado mental óptimo y lograr ser personas prosperas. Dicho enfoque establece que el bienestar se adquiere al procurar lo mejor de cada persona teniendo emociones positivas, compromisos de gestión de fortalezas y virtudes, relaciones positivas, sentido y propósito de vida dirigido hacia sus semejantes, y mediante la adquisición de logros, a estos cinco elementos se les conoce como enfoque PERMA. Parte de la intención de esta propuesta de taller es que los adultos conozcan el enfoque y determinen las acciones que les permitan alcanzar o mantener su propio bienestar. Por lo que las secuencias didácticas cuarta, quinta, sexta, séptima y octava, se desarrollaron con la finalidad de que el adulto conozca cada elemento del enfoque PERMA y defina metas u objetivos de cada elemento que les permita generar su propio bienestar.

En la cuarta secuencia didáctica se pretende que los participantes identifiquen dentro de sus propias vivencias todo aquello que les genere placer y satisfacción a través de la experimentación de las emociones positivas. Dado que la búsqueda de felicidad y bienestar motiva a las personas a tomar decisiones y acciones (Rojas, 2014), implica la elección sobre dos rutas o caminos, irse por los placeres hedónicos o por los placeres eudaimónicos, aunque ambos generan satisfacción, los placeres hedónicos son momentáneos y requieren de mayor intensidad con el tiempo además son más de corte individualista, los placeres eudaimónicos llevan más tiempo y esfuerzo adquirirlos pero la satisfacción perdura por mucho más tiempo, son más de corte virtuoso ya que se dirigen a ayudar a las demás personas. De acuerdo a Vázquez y Hervás (2009), la satisfacción con la vida está más relacionada hacia actividades de carácter eudaimónicas y debiese procurarse más, sin negar la importancia que se tiene los placeres hedónicos para la obtención de satisfacción. La satisfacción al ser un estado mental, las personas pueden controlarlo o estimularlo mediante estrategias cognitivas, algunas de las cuales Seligman (2017) sugiere por ejemplo practicar: la atención plena, el *savoring*, el optimismo, la esperanza, la gratitud, el perdón, los estados de flujo, entre otras. La importancia de practicar las emociones positivas radica en que durante situaciones de conflicto las personas son capaces de llegar a soluciones más creativas y sensatas (Vecina, 2006), las personas logran ser más resilientes (Seligman, 2017).

Entre sus ventajas están, la de tener mayor autoestima, mejor dominio del entorno, mejores habilidades sociales, vivir más años, mejor salud física, obtención de mejores trabajos, relaciones personales de mayor calidad, entre otras más (Castro, 2010). Considerando los beneficios que trae consigo la práctica de las emociones negativas, de acuerdo con Vázquez y Hervás (2009), y Seligman (2017), se requiere que las personas reciban también una educación sentimental para que aprendan a reconocer, apreciar, experimentar y saborear todas aquellas situaciones generadoras de satisfacción y bienestar.

En la quinta secuencia didáctica sobre generar bienestar a través de la vida de compromiso, se plantea a los adultos la importancia de identificar sus fortalezas de carácter, y virtud predominante, de acuerdo con Castro (2010) si la persona identifica su fortaleza predominante y la aplica a una tarea concreta es más fácil de adquirir un compromiso para llevarla a cabo y desarrollarla paulatinamente. Según Seligman (2017) las fortalezas de carácter son el soporte de los cinco elementos del bienestar y sirven para determinar lo que es bueno o positivo para las personas, de acuerdo a un compendio que realizaron Peterson y Seligman citados en Castro (2010), encontraron 24 fortalezas que son comunes en la mayoría de las tradiciones filosóficas y religiosas. Cada fortaleza define un carácter o rasgo positivo que existe en cada persona manifestándose en pensamientos, sentimientos y conductas moralmente buenas según Vázquez y Hervás (2009). Todas las fortalezas correlacionan positivamente con la satisfacción con la vida (Seligman, 2017), por lo que desarrollarlas por sí mismas son generadoras de bienestar psicológico. Ahora bien, considerando algunas de las características predominantes de los adultos como la inteligencia cristalizada, el pensamiento reflexivo y el conocimiento tácito de los adultos (Papalia et al., 2012), la quinta secuencia didáctica está desarrollada para que, a través de la experiencia de cada persona, los adultos puedan identificar las actividades que les permitan desarrollar sus fortalezas, todas las personas tienen un cúmulo de conocimientos que sería poder ser compartido, ello se podrá hacer previo a la identificación de sus fortalezas predominantes con ayuda del Instrumento de Evaluación VIA desarrollado por Peterson y Seligman. Una vez identificadas las personas adultas decidirán en un futuro su desarrollo más pronunciado, dado que todas ellas pueden ser adquiridas mediante el



aprendizaje. Aunque las 24 fortalezas son consideradas como universales y presentes en la mayoría de los seres humanos, hay virtudes que corresponden a una cultura en particular y sería de gran importancia determinar las virtudes particulares que tiene una población específica como la mexicana.

En el caso de sexta secuencia didáctica sobre relaciones positivas, la intención es solo darles un ejemplo concreto de todos los que hay sobre cómo tener relaciones positivas, puesto que el tema de las relaciones interpersonales es enorme, ya que no solo implica las relaciones interpersonales como la pareja o los amigos, sino las familiares, laborales y organizaciones, previo a comprender que el bienestar psicológico está estrechamente ligado a las relaciones positivas, llevarse bien con las personas y, tener y disfrutar relaciones satisfactorias. Se debe tomar en cuenta que una relación satisfactoria con otras personas permite enfrentar cualquier eventualidad negativa (Leimon & McMahon, 2014), permiten el crecimiento social, emocional y cognitivo (Roffey, 2012) y, proporcionan apoyo emocional y herramientas en momentos de estrés (Park et al., 2013). En cuanto a cómo crear, mantener o mejorar las relaciones positivas con las demás personas hay mucha información en cuanto a técnicas, conductas y componentes a tomar en cuenta. Un ejemplo de ello y que se retoma en esta secuencia didáctica es la que ha investigado Gable et al. (en Park et al., 2014), sobre cómo responder ante noticias transmitidas por la pareja, ha comprobado que una respuesta activa y constructiva es indicativa de una buena relación. Otro ejemplo es el desarrollo de habilidades personales asociadas al desarrollo de relaciones fructíferas con las demás personas al comprender sus emociones y sentimientos, también llamada inteligencia emocional (Leimon & McMahon, 2014). Lo importante es esta secuencia didáctica es que los adultos decidan como mejorar sus relaciones interpersonales con las demás personas y que acciones tomarán en un futuro.

Mediante la ayuda de un texto en la séptima secuencia didáctica se pretende esclarecer los conceptos de sentido y propósito de vida para que el adulto pueda identificarlo en su contexto personal y laboral. Victor Frankl (en Seligman, 2016) consideraba que los seres humanos al tener claro un sentido y propósito que guiara sus vidas era poco probable que desistieran bajo cuestiones adversas. Seligman (2016)

considera que el propósito se encuentra ayudando a otras personas, no necesariamente a través de una institución de beneficencia sino a través del propio trabajo que se ejerce, lo que se aporta en beneficio a los demás, es entonces que el propósito pueden encontrarlo los adultos en el contexto laboral donde se desempeñan. De esta forma la satisfacción personal se logra si se empatan los objetivos laborales con los objetivos personales (McGregor.2007). De acuerdo con Hernández et al. (2010) el trabajo, profesión, oficio u ocupación debe permitir lo necesario para la supervivencia, aportar autoconocimiento, satisfacción, estar acorde con las actitudes y fortalezas, y permitir trascender. Calderón et al. (2017) consideran que, si no se logra empatar estas cualidades con el trabajo, los adultos tienden a estar insatisfechos, presentar estrés, cambian su conducta o estados de ánimo a negativos, pueden presentar irritabilidad y aislamiento, y finalmente abandonar su trabajo. Una adecuación al puesto de trabajo en lo que mejor sabe hacer la persona y relacionarlo con el propósito de su vida contribuye en la generación de mayor bienestar psicológico.

En la octava secuencia didáctica sobre la obtención de logros personales, partiendo de que las personas son más felices y satisfechas cuando trabajan o dedican su tiempo en algo que coincide con sus intereses personales, el objetivo de la secuencia es ayudar a los adultos a identificar sus prioridades o metas más importantes después luego de identificar los principios básicos para la obtención de logros, y evitar de esta forma el error más común que comenten las personas, según Duckworth (2016) el error más común que cometen las personas que les impide obtener logros es no fijarse un interés en particular, al tener varios intereses, su energía, tiempo y esfuerzo se dispersa, lo que a largo plazo ocasiona que no se es bueno en algo en particular. Según la Teoría de la Psicología del Logro de Duckworth, el logro es el producto resultante de la habilidad por el esfuerzo, la habilidad se desarrolla por el esfuerzo y el talento, el esfuerzo es la cantidad de tiempo que se le dedica a una tarea y el talento es la rapidez con la que las habilidades mejoran cuando las personas se esfuerzan en ello (Duckworth, 2016). Para obtener logro es primordial preguntarse ¿qué es lo único a lo que le dedicaría mi mayor tiempo y esfuerzo?, o ¿de lo qué me interesa, dónde soy más talentoso?, esta decisión de dedicarle más esfuerzo a una tarea depende de la perseverancia y pasión que se tenga del objeto, a esta combinación de la perseverancia

y la pasión Duckworth le llamo *grit*, que traducido podría ser llamado temple o determinación. De esta forma las personas que tienen alto *grit* exhiben una gran fortaleza y tenacidad fuera de lo común, saben con profundidad lo que quieren en la vida y hacia dónde quieren llegar, lo cual les genera triunfo y éxito en lo que emprenden. Esto resulta útil para ayudar a las personas a cumplir con sus objetivos o metas. Para saber si una persona logrará su meta debe presentar cuatro cualidades: tener interés por lo que hace, desarrollar la practica constante, tener un propósito y tener la esperanza de llegar a esa meta. Es más ventajoso encontrar un interés al cual se le proporcione perseverancia y pasión en edades más tempranas, pero en la mayoría de las personas los intereses se descubren y desarrollan durante la etapa del adulto joven, además de que se consolidan en la etapa del adulto maduro, cuando el adulto llega a la especialización. Debe considerarse también, según Duckworth (2016) que el promedio para adquirir una habilidad compleja a nivel de experto es de 10 mil horas de dedicación a lo largo de 10 años invertidos, algo para tomarse en cuenta a la hora de hacer un cambio de intereses en los adultos. También hace reflexionar que escasamente el éxito no se consigue de la noche a la mañana o por el producto del azar, sino que implica toda la cantidad de esfuerzo y tiempo dedicado a la tarea que se invirtió para llegar a ello, sumándole la evitación de las dispersiones.

Por último, la novena secuencia didáctica culmina con la construcción del proyecto personal retomando los cinco elementos del bienestar del Enfoque PERMA, según Zuazua (2007) las personas por naturaleza tienden a planear el futuro hacia el crecimiento personal y la prosperidad, una forma de lograr ese cambio efectivo más que deseárselo o tener la intensión es mediante un proyecto. Un proyecto es un cambio a realizar que define el qué hacer y el por qué, a través de un plan donde se especifica el cómo hacerlo, plasmar sus objetivos por escrito y darlo a conocer incrementa su cumplimiento en un treinta y tres por ciento (Nowack, 2017). La labor del psicólogo según Zuazua (2007), es darle la oportunidad y herramientas para que las personas decidan sobre su futuro, orientarlos para que decidan sobre lo que les dé mayor bienestar, lo cual empata con la finalidad de la psicología positiva. Dependiendo del grado de madurez de las personas en la conformación de su identidad, van a ser la determinación de sus metas, según Csikszentmihalyi (2000) primero sus metas están

dirigidas a la supervivencia, la comodidad y el placer, posteriormente las metas se trasladan a participar en la comunidad donde se desarrolla, en este punto la mayoría de las personas solo llegan a la segunda etapa, posteriormente las personas entran a un individualismo reflexivo para fijar sus metas hacia el crecimiento, hacia la actualización de sus potencialidades, y finalmente en la cuarta etapa, buscan su integración para con otras personas hacia una causa trascendental. De acuerdo a Seligman (2016), las personas logran tener mayor bienestar psicológico si lo que hacen repercute positivamente en las demás personas, ello debe plantearse como una opción que da mayores beneficios. La opción que aquí se propone es la de enfocarse hacia el florecimiento, que según Keyes citado en Lahnna y Fredrickson (2011) es llegar a un estado mental óptimo, en el que las personas prosperan no solo al sentir emociones positivas regularmente, sino que destacan en su vida diaria y contribuyen en su entorno de forma constructiva. Esta meta, Seligman (2016) menciona debe ser considerada para la psicología positiva ayude a las personas a que desarrollen y obtengan éxito en su vida mediante la construcción de sus fortalezas.

Para que el proyecto personal pueda llegar a realizarse se propone el uso de las intenciones de implementación para el logro de metas u objetivos, frases que por su estructura gramatical están constituidas por un plan redactado entorno a la siguiente frase “sí se me presenta x situación, entonces realizare tal conducta”, esta forma de constituir los planes ha demostrado mayor ejecución de las nuevas conductas que si solo se proyectaran en objetivos, según lo plantea Gollwitzer y Sheeran (2009), la sola fijación del objetivo no garantiza llevar acabo las conductas que se proponen concretar.

Contrario a lo que parezca los adultos pueden hacer grandes cambios en su persona, cambios que pueden ser motivados de forma externa como eventos extraordinarios o por cambios internos como la autodeterminación a mejorar. Para que un adulto pueda cambiar según Hennecke et al. (2014), debe desear cambiar, considerar el cambio como exitoso, sentirse capaz de conocerlo, controlarlo, monitorearlo e implementarlo, debe tener las suficientes oportunidades para practicarlo para hacerlo habito, la motivación no es suficiente para lograrlo. También debe considerarse, según Duckworth (2016), para que una nueva conducta se haga un

hábito en promedio se requieren de por lo menos dos meses o más de práctica deliberada (practicar siempre hacia un objetivo de superación).

La contribución de esta propuesta permite retomar el conocimiento previo y experiencias que tienen los adultos para hacerlos participes en la construcción de nuevos esquemas de actuación, al someterlos a actividades participativas en un ambiente de respeto y apoyo, entre participantes y facilitador, el aprendizaje se vuelve entonces una construcción personal con ayuda de las demás personas, esto bajo el enfoque constructivista para la adquisición de contenidos. De acuerdo a Zavala (2012), nos permiten retomar los conocimientos previos, hacerlos significativos y funcionales para lo que más están interesados en adquirir para su propia vida, están desarrollados tanto para adultos jóvenes como para adultos maduros atendiendo a su nivel de desarrollo, mediante preguntas y ejercicios les permite plasmar lo aprendido y verificar si han comprendido los nuevos contenidos, al tiempo de provocar el conflicto cognitivo al adecuar lo aprendido a su modo de vida, también existe retroalimentación que identifica que su esfuerzo valió la pena al obtener productos específicos para su actuar, y por supuesto se les proporciona herramientas para que por cuenta propia puedan ahondar en el conocimiento recibido.

Las secuencias didácticas aquí presentadas tienen la característica de presentar información muy global e introductoria para que despierte el interés del participante adulto a profundizar sobre el tema dado. Debe tomarse en cuenta que cada elemento del bienestar es un bloque con bastantes contenidos que pueden desarrollarse más extensamente y de forma separada para profundizarlos o para el desarrollo de habilidades, como por ejemplo el desarrollo de la inteligencia emocional, desarrollo de una fortaleza o virtud determinada, planes de entrenamiento de alto rendimiento para obtener logros, etc.

Dentro de sus limitantes se encuentra que no todos los adultos presentan deseos o intención de cambio, algunos adultos se sitúan en un momento de su vida como cómoda y no encontrarían motivación para realizar algún cambio, por ello la propuesta solo debe dirigirse a adultos que tengan interés, dedicación y esfuerzo a realizar tareas y actividades que les propicien un cambio para sí mismos. Otra limitación que presenta,

es que debido a los principios que plantea la psicología positiva, la propuesta solo se retoma las cualidades de la persona, dentro del principio de tener más de lo mejor, por lo que no se retoma debilidades o problemas particulares a resolver de cada persona. Pero debe plantearse en todo momento que debe mantenerse un equilibrio, mucho de los mismo puede generar por ejemplo abuso o manía según sea el caso, lo que atentaría con el propio bienestar de la persona (Gruman et al., 2018)

El estudio, aplicación y promoción de los conocimientos generados por la psicología positiva contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas, tan necesaria frente a las peculiaridades y condiciones en las que se viven en el país. La labor del psicólogo como orientador, divulgador y terapeuta es fundamental para lograr una sociedad más sana con personas con estados mentales óptimos y satisfechos consigo mismos, contribuir a que sean personas felices.

## Referencias

- Aponte, E., & Millán, A. (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo? *Anales de la Universidad Metropolitana*. 3(2), 191-210. Recuperado de la base de datos Dialnet
- Barahona E., M. N., Sánchez C., A., & Urchaga L., J. D. (2013). La psicología positiva aplicada a la educación: el programa CIP para la mejora de las competencias vitales en la educación superior. *Revista de Formación e Innovación Universitaria*. 6(4), 224-256. Recuperado de [http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol6\\_4/REFIEDU\\_6\\_4\\_5.pdf](http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol6_4/REFIEDU_6_4_5.pdf)
- Barragán E., A. R. (2012). Psicología positiva y humanismo: premisas básicas y coincidencias en los conceptos. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 15(4), 1512-1531. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2012/epi124r.pdf>
- Benavente C., M. H. & Quevedo-Aguado, M. P. (2014). *Sobre la personalidad madura*. Madrid: CCS.
- Brown, D., Arnold, R., Fletcher, D., & Standage, M. (2017). Human thriving. *European Psychologist*. 22(3), 167-179. doi: 10.1027/9040/a000294
- Calderón M., J. L., Laca A., F., & Pando M., M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78
- Carozzi, M. J. (1995). Definiciones de la New Age desde las ciencias sociales. *Boletín de lecturas sociales y económicas*, 2(5), 19-24.
- Cassaretto B., M. & Martínez U., P., (2017). Validación de las escalas de bienestar, de florecimiento y afectividad. *Pensamiento Psicológico*, 15(1), 19-31. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI15-1.VEFA
- Castanedo, C. (2005). *Psicología humanística norteamericana*. México: Herder.

- Castro S., A. (2010). *Fundamentos de Psicología Positiva*. Argentina: Paidós
- Craig, G. J. & Baucum, D. (2009). *Desarrollo psicológico* (9ª. ed.). (J. C. Pecina Hernández, Trad.) México: Pearson Educación.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Fluir, una psicología de la felicidad*. (8 ed.). (Nuria López, Trad.). Barcelona: Kairós (Obra original publicada en 1990)
- De la Torre G., M. (2018). *Adaptación y validación de la escala de bienestar social para muestra mexicana*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. UNAM. Recuperado de <http://tesis.unam.mx>
- Díaz-Barriga, A. (s.f.). Guía para la elaboración de una secuencia didáctica. Recuperado el 17 de octubre de 2018, de [http://www.setse.org.mx/ReformaEducativa/Rumbo%20a%20la%20Primera%20Evaluaci%C3%B3n/Factores%20de%20Evaluaci%C3%B3n/Pr%C3%A1ctica%20Profesional/Gu%C3%ADa-secuencias-didacticas\\_Angel%20D%C3%ADaz.pdf](http://www.setse.org.mx/ReformaEducativa/Rumbo%20a%20la%20Primera%20Evaluaci%C3%B3n/Factores%20de%20Evaluaci%C3%B3n/Pr%C3%A1ctica%20Profesional/Gu%C3%ADa-secuencias-didacticas_Angel%20D%C3%ADaz.pdf)
- Duckworth, A. (2016). *Grit: el poder de la pasión y la perseverancia*. (Núria Martí Pérez, Trad.). Barcelona: Urano. (Obra original publicada en 2016)
- Echeverría A., F. (2014). *Evaluación de las necesidades de capacitación y condiciones ambientales en una institución pública*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Estudios Superiores Iztacala. UNAM. Recuperado de <http://tesis.unam.mx>
- Flores R., L. G., Vargas F., J. P., & Domínguez Y., K. E. (2014). *Plan de vida y carrera: manual de desarrollo humano*. México: Pearson.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*. 9, 103–110.
- Gallo, I. S., & Golwitzer, P. M. (2007). Implementation intentions: A look back at fifteen years of progress. *Psicothema*. 19(1), 37-42. Recuperado el 17 de octubre 2018, de la base de datos de <https://scholar.google.com.mx>



- García H., N. (2015). Relación del clima laboral y satisfacción laboral en los empleados de una institución pública. *México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de psicología.*
- Gatica-Lara, F. & Uribarren-Berrueta, T. del N. J. (2012). ¿cómo elaborar una rúbrica?. *Pautas en educación médica. 2(1)*, 61-65. Recuperado el 26 de octubre de 2018, de [http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/10\\_PEM\\_GATICA.PDF](http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/10_PEM_GATICA.PDF)
- Gollwitzer, P.M. & Sheeran, P. (2009). Self-regulation of consumer decision making and behavior: the role of implementations intentions. *Journal of consumer psychology. 19(4)*, 593-607. doi:10.1016/j.jcps.2009.08.004
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Original Research Article, Ansiedad y Estrés. 23(2-3)*, 71-75. Recuperado el 18 de mayo de 2018, de [https://www-sciencedirect-com.pbidi.unam.mx:2443/science/article/pii/S1134793716300550?\\_rdoc=1&\\_fmt=high&\\_origin=gateway&\\_docanchor=&md5=b8429449ccfc9c30159a5f9aeaa92ffb](https://www-sciencedirect-com.pbidi.unam.mx:2443/science/article/pii/S1134793716300550?_rdoc=1&_fmt=high&_origin=gateway&_docanchor=&md5=b8429449ccfc9c30159a5f9aeaa92ffb)
- Govillard, L., Ruiz de Huydobro, G., Jáuregui, P., Gorbeña, S. & Iraurgi, I. (2017). Satisfacción laboral, bienestar psicológico y salud en trabajadores/as universitarios/as. *Actas del Congreso Iberoamericano de Universidades Promotoras de la Salud. España: Universidad de Alicante.* Recuperado 18 de mayo de 2018, de <http://hdl.handle.net/10045/67037>
- Gruman, J. A., Lumley, M. N., & González-Morales, M.G. (2018). Incorporating balance: challenges and opportunities for positive psychology. *Canadian Psychology. 59(1)*, 54-64. doi: 10.1037/cap0000109
- Henao O., M. C. (2013). Del surgimiento de la psicología humanística a la psicología humanista-existencial de hoy. *Revista colombiana de ciencias sociales. 4(1)*, 83-100. Recuperado el 16 de marzo 2018, de

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/viewFile/951/873>

Hennecke, M., Bleidorn, W., Denissen, J. J. A., & Wood, D. (2014). A three-part framework for self-regulated personality development across adulthood. *European Journal of Personality*. 28 (3). 289-299. Recuperado el 19 de enero de 2018, de <http://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1002/per.1945>

Herrera C., F., Ramírez S., M. I., Roa V., J. M., & Herrera R., M. I. (2006). *Programa de desarrollo personal*. Madrid: Piramide.

Hernández G., R. I., Ibarra Q., R., & Pineda C., S. (2010). *Desarrollo personal y profesional*. México: IPN.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). Bienestar subjetivo, BIARE Piloto. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/investigacion/bienestar/piloto/>

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82(6), 1007-1022. doi: 0022-3514.82.6.1007

Lahna, C. & Fredrickson, B. (2011). A Tuesday in the life of a flourisher: the role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *American psychological association*. 11(4), 938-950. doi: 10.1037/a0024889

Leimon, A. & McMahon, G. (2014). *Psicología positiva para Dummies*. España: planeta libros. Recuperado de <http://www.amazon.com.mx/kindle>

López C., M. A. (2007). *Guía básica para la elaboración de rúbricas*. Innovación Educativa. Universidad Iberoamericana Puebla. Recuperado de <http://lopezcarrasco.blogspot.com>

Maslow, A. H. (2012). *El hombre autorealizado, hacia una psicología del ser*. (19ª ed.). (Ramón Ribe, Trad.). Kairós (Obra original publicada en 1968)

McGregor, D. (2007). El lado humano de las empresas: aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo. (M. C. Chavez Garcia, Trad.). México: McGraw-Hill Inteeramericana. Recuperado 18 de mayo de 2018, de <http://site.ebrary.com.pbidi.unam.mx:8080/lib/bibliodgbmhe/detail.action?docID=10804501>

Naciones Unidas. (2018). Asamblea General, resolución A/RES/65/309. Recuperado el 5 de febrero de 2018, de [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/65/309&Lang=S](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/65/309&Lang=S)

Nava N., J. E. (2018). *La relación entre el bienestar psicológico y la actividad física*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. UNAM. Recuperado de <http://tesis.unam.mx>

Nelson, S. K., Cole, S.W., Layous, K., & Lyubomirsky, S. (2016). Do unto others or treat yourself? The effects of prosocial and self-focused behavior on psychological flourishing. *American psychological association*. 16(6), 850-861. doi: 10.1037/emo0000178

Nowack, K. (2017). Facilitating successful behavior change: beyon goal setting to goal flourishing. *American psychological association*. 69(3), 153-171. doi: 10.1037/cpb0000088

OCDE. (2018). OECD Better Life Index Mexico. Recuperado el 31 de enero de 2018, de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>

Papalia, D. E., Feldman, R. D., & Martorell, G. (2012). *Desarrollo Humano* (12 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Park,N., Peterson, C., & Sun, J. K. (2013). La psicología positiva: investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*. 31(1), 11-19. doi: 10.4067/S0718-48082013000100002

- Passmore, H. & Howell, A.J. (2014). Eco-existential positive psychology: experiencias in nature, existential anxieties, and well-bening. *The humanistic psychologist*. 42, 370-388. doi: 10.1080/08873267.2014.920335
- Peñacoba P., C., Alvarez L., E., Lazaro A., L., Tapia C., M., Moreno R., R., González G., J. L., & Mercado R., F. (2006). Teoría y práctica de psicología del desarrollo. Madrid: Centro de estudios Ramón Aceves.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). Informe sobre desarrollo humano: trabajo al servicio del desarrollo humano. New York. Recuperado el 25 de junio de 2018, de [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2015\\_report\\_sp.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_sp.pdf)
- Ramírez-Maestre, C., Correa, M., Rivas, T., López-Martínez, A. E., Serrano-Ibáñez, E. R., & Esteve, R. (2017). Psychometric characteristics of the Flourishing Scale-Spanish Version (FS-SV), The factorial structure in two samples: Students and patients with chronic pain. *Personality and Individual Differences*. 117, 30-36. Recuperado el 17 de octubre de 2018, de <https://www-sciencedirect-com.pbidi.unam.mx:2443/science/article/pii/S0191886917303641#bb0080>
- Riveros, A., E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*. 12, 135-186. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545458006>
- Robinson, O. C., Nettle, E. E., Guo, J., Asadi, S., & Zhang, X. (2015). Goals and plans for Big Five personality trait change in young adults. *Journal of Research in Personality*. 59, 31-43. doi: 10.1016/j.jrp.2015.08.002
- Roffey, S. (Ed.). (2012). Positive relationships: evidence based practice across the world. London: Springer. doi:10.1007/978-94-007-2147-0
- Rogers, C. (1980). El poder de la persona. (S. Moreno López, Trad.). México: manual moderno

- Rojas C., D. A. (2012). *Propuesta de un taller de psicología positiva dirigida a la generación de bienestar psicológico y como prevención a los efectos de la depresión*. (Tesis de licenciatura). Tecnológico Universitario de México. Recuperado de <http://tesis.unam.mx>
- Sánchez B., M. (2017). *Promoción en la resiliencia mediante una intervención basada en las fortalezas del carácter en niños diagnosticados con cardiopatía congénita: desde la psicología positiva*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. UNAM. Recuperado de <http://tesis.unam.mx>
- Sapiens Editorial. (2017). Resumen de Grit: el poder de la pasión y la perseverancia-de Angela Duckworth. Sapien editorial. Libro digital. Recuperado de <http://www.amazon.com.mx/kindle>
- Seligman, M. E. (2016). *Florecer: la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. (Ma. del Pilar Carril, Trad.). Mexico: Oceano, (Obra original publicada en 2011). Recuperado de <http://www.amazon.com.mx/kindle>
- Seligman, M. (2017). *La auténtica felicidad*. (Mercede Diago y Abel Debritto, Trans.). Barcelona: ediciones B. (Obra original publicada en 2002). Recuperado de <http://www.amazon.com.mx/kindle>
- Silverio, J. C. (2015). *Como hacer un proyecto de vida exitoso*. Republica Dominicana: Prodocente.
- Sawyer, S. M., Azzopardi, P. S., Wickremarathne, D., & Patton, G. C. (2018). The age of adolescence. *Lancet Child Adolesc Health*, 2, 223–28. Recuperado de la base de datos ScienceDirect [http://dx.doi.org/10.1016/S2352-4642\(18\)30022-1](http://dx.doi.org/10.1016/S2352-4642(18)30022-1)
- Ubiera, L. M. & D´Oleo, A. (2016). *Técnicas e instrumentos de evaluación*. República Dominicana: Or Service. Recuperado de <http://www.amazon.com.mx/kindle>
- Uribe P., J. F. (2007). Estudio confirmatorio de la escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): Instrumento de burnout para mexicanos. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 26(1), 7-21.

- Uriarte A., J. de D. (2005). En la transición a la edad adulta, los adultos emergentes. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 3(1), 145-160). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832310013>
- Vecina J., M. (2006). Emociones positivas. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 9-17. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77827103/>
- Vega M. A. (2017). *Estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en pacientes con diabetes mellitus tipo 2*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Estudios Superiores Iztacala. UNAM. Recuperado de <http://tesis.unam.mx>
- Vázquez, C. & Hervás, G. (Coord.). (2009). *La ciencia del bienestar: fundamentos de psicología positiva*. Madrid: Alianza editorial
- Vázquez, C. & Hervás, G. (2008). *Psicología positiva aplicada*. España: Desclee de Brouwer.
- Via Institute on Character.(2018). The VIA Classification of Strengths. Recuperado el 10 de abril de 2018 en <https://www.viacharacter.org/www/Character-Strengths-Survey>
- Victoria M. J. M. (2013). *La motivación laboral desde el enfoque de la psicología organizacional positiva*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Psicología. UNAM. Recuperado de <http://tesis.unam.mx>
- Zabala V., A. (2012). *La práctica educativa. Cómo enseñar*. (6 ed.). México: Graó-Colofón.
- Zuazua I., A. (2007). *El proyecto de autorealización. Cambio, curación y desarrollo*. España: Club Universitario.

# Anexos

## Anexo 1. Escala del Grit

Por favor lee cada una de las siguientes frases y elige la casilla de la derecha con la que más te identifiques. No pienses en exceso en las preguntas. Pregúntate simplemente cómo eres en comparación –no solo con tus compañeros de trabajo, amigos o familiares- , sino con la mayoría de la gente.

	No se parece en nada en mí	No se parece demasiado a mí	Se parece un poco a mí	Se parece bastante a mí	Se parece mucho a mí
1. Las ideas y los proyectos nuevos a veces me distraen de los anteriores.	5	4	3	2	1
2. Los reveses(obstáculos) no me desalientan. No me rindo fácilmente.	1	2	3	4	5
3. Suelo fijarme una meta, pero más tarde decido ir por otra distinta.	5	4	3	2	1
4. Soy muy trabajador	1	2	3	4	5
5. Me cuesta seguir centrado en un proyecto que me lleve más de varios meses concluir.	5	4	3	2	1
6. Acabo todo lo que empiezo.	1	2	3	4	5
7. Mis intereses cambian de un año para otro.	5	4	3	2	1
8. Soy diligente (eficiente), nunca me rindo.	1	2	3	4	5
9. He estado obsesionado con una cierta idea o proyecto por una temporada y luego ha dejado de interesarme.	5	4	3	2	1
10. He superado reveses(obstáculos) para vencer un rato importante	1	2	3	4	5

Puntuación: \_\_\_\_\_

Perseverancia: \_\_\_\_\_

Pasión: \_\_\_\_\_



## Anexo 2. Escala de Florecimiento

A continuación hay ocho declaraciones con las que puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Usando la escala de 1-7 a continuación, indique su acuerdo con cada elemento al indicar esa respuesta para cada declaración.

	Muy en desa- cuerdo	En desa- cuerdo	Ligera- mente en desa- cuerdo	Ni de acuerdo ni en desa- cuerdo	Ligera- mente de acuerdo	De acuer- do	Total- mente de acuer- do
1. Llevo una vida útil y significativa							
2. Mis relaciones sociales son de apoyo y gratificantes							
3. Estoy comprometido (a) e interesado (a) en mis actividades diarias							
4. Contribuyo activamente a la felicidad y bienestar de las demás personas							
5. Soy competente y capaz en las actividades que son importantes para mí							
6. Soy una buena persona y llevo una buena vida							
7. Soy optimista sobre mi futuro							
8. La gente me respeta							

**Puntuación** \_\_\_\_\_

### Anexo 3. Escala de experiencias positivas y negativas -SPANE

Por favor, piense en lo que ha estado haciendo y experimentando durante las últimas 4 semanas. Luego, indique cuánto experimentó para cada uno de los siguientes sentimientos, usando la escala a continuación. Para cada elemento, seleccione una opción.

	Muy raramente o nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo o siempre
<b>POSITIVO</b>					
<b>NEGATIVO</b>					
<b>BUENO</b>					
<b>MALO</b>					
<b>AGRADABLE</b>					
<b>DESAGRADABLE</b>					
<b>CONTENTO</b>					
<b>TRISTE</b>					
<b>ASUSTADO</b>					
<b>ALEGRE</b>					
<b>ENOJADO</b>					
<b>CONTENTO</b>					

**SPANE-P:** \_\_\_\_\_

**SPANE-N:** \_\_\_\_\_

**SPANE-B:** \_\_\_\_\_

#### Anexo 4. Hoja de preguntas para secuencia didáctica 1

1. ¿Cómo es una persona joven?, ¿Cómo es una persona madura?
2. ¿Qué actividades físicas realizo con regularidad?
3. ¿Qué tipo de enfermedad he tenido que ha afectado mi estado de salud en el último año?
4. ¿Después de una fiesta a qué hora por lo regular me voy a dormir?
5. ¿He considerado cambiar de profesión, explorar otras opciones o me siento a gusto con lo que hago?
6. ¿Cuándo se me presenta un problema que es lo primero que debo considerar?
7. ¿Si quisiera aprender algo nuevo con que finalidad lo haría?
8. ¿Estado civil en el que me encuentro?
9. ¿Con quién o quienes vivo actualmente?
10. ¿De qué edades son los hijos que tengo?
11. ¿Tres aspectos de mi vida que son importantes para mí en este momento?

## Anexo 5. Frases de características de la madurez psicológica

Cada frase debe ser anotada en una tarjeta, hacer tanto juegos de tarjetas como de equipos que haya. Son 17 frases, las frases con el símbolo “+” son las características que si tienen las personas con madurez psicológica y las frases con el símbolo “-“, son características que no poseen las personas con madurez psicológica pero que si las redactamos en sentido positivo también es una característica propia de una persona con madurez psicológica.

+	Tiende a mantener y conservar sus relaciones emocionales íntimas con otras personas.
-	Se centra en sí mismo no le es tan importante participar en un contexto externo así mismo.
+	Se acepta a sí mismo logrando seguridad y control emocional.
-	Es poco tolerante a la frustración.
+	Acomoda la realidad para satisfacer sus necesidades y fantasías.
+	Es capaz de conocerse así misma mediante su sentido del humor.
-	Enfrenta los problemas de forma idealista.
+	Posee una serie de ideales que contribuyen a darle sentido a su vida.
+	Su comportamiento es estable y consistente pero es flexible al cambio.
-	Adopta un modelo a seguir y de ser.
+	Se adapta a las situaciones y a las circunstancias.
-	Evita acontecimientos adversos que le afectan y situaciones complejas.
+	Defiende sus espacios de libertad adquirida.
-	Enfrenta una situación problemática aun cuando carece de control de la situación o no tenga las defensas suficientes.
+	Lleva a cabo acciones que le permiten tener control de su vida
-	No toma decisiones bajo situación de incertidumbre.
+	Gestiona su vida para autosatisfacerse y saber vivir.

### Lista de características de una persona con madurez psicológica

		SI	NO
1	Tiendo a mantener y conservar las relaciones emocionales íntimas que tengo con otras personas.		
2	Además de enfocarme a mí mismo o a mí misma también me importa participar con los que se encuentra en mi contexto eterno donde me desenvuelvo y vivo.		
3	Soy una persona son seguridad y control emocional.		
4	Soy tolerante a la frustración.		
5	Percibo la realidad sin distorsionarla para satisfacer mis necesidades.		
6	Soy capaz de conocerme a mí mismo o a mí misma a través del sentido del humor.		
7	Enfrento los problemas de forma realista.		
8	Poseo una serie de ideales que contribuyen a darle sentido a mi vida.		
9	Mi comportamiento es estable y consistente, también soy flexible al cambio.		
10	Poseo mi propia individualidad que me diferencia de las demás personas, me considero como singular y único o única.		
11	Me adapto a las situaciones y a las circunstancias.		
12	Afronto los acontecimientos adversos que me afectan y a las situaciones complejas que se me presentan.		
13	Defiendo mis espacios de libertad adquirida.		
14	Reconozco mis debilidades, cuando estoy sujeto a fuerzas externas, cuando tengo o no el control de las situaciones que se me presenten en la vida y actuó de acuerdo a ello.		
15	Llevo a cabo acciones que me permiten tener un control de mi vida		
16	Soy capaz de tomar decisiones relevantes en condiciones de incertidumbre.		
17	Gestiono mi vida para autosatisfacerme y saber vivir.		

Algunas otras:

Anexo 6. Lista de verificación de atributos de fortaleza

Para ser una fortaleza básica debe de cumplir con las siguientes CARACTERÍSTICAS	FORTALEZA	FORTALEZA	FORTALEZA	FORTALEZA	FORTALEZA
1. Ejemplifica mi verdadero yo, es parte de mí, me da sentido y autenticidad.					
2. Me produce sentimiento de emoción al usarla					
3. La aprendo fácilmente si la practico las primeras veces.					
4. Me produce sensación de impaciencia para encontrar nuevas formas de usarla.					
5. Tengo sentimientos de inevitabilidad, me es inevitable evitar ejercerla.					
6. Existe vigor al practicarla en lugar de cansancio.					
7. Busco y creo proyectos personales que giran alrededor de la fortaleza.					
8. Existe alegría, celo, entusiasmo y éxtasis al usarla.					

Anexo 7. Hoja de ayuda para la obtención de prioridades

#	METAS PROFESIONALES O PERSONALES	A. Que tan interesante o atractiva es	B. Que tan importante o necesaria es	C VALOR
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

Anexo 8. Hoja de ayuda para análisis de las cinco prioridades

	Meta 1	Meta 2	Meta 3	Meta 4	Meta 5
Meta 1					
Meta 2					
Meta 3					
Meta 4					
Meta 5					



Anexo 9. Hoja de ayuda para objetivos generales

<b>Elemento Bienestar</b>	<b>Producto obtenido en la secuencia didáctica</b>	<b>Redacción de objetivo</b>
<b>Emociones positivas</b>		
<b>Virtudes y fortalezas</b>		
<b>Vínculos positivos</b>		
<b>Sentido y propósito</b>		
<b>Vida de logros</b>		

Anexo 10. Hoja de ayuda para desarrollar intenciones de implementación

OBJETIVO:	
DISPARADOR: <b>Si la situación X surge...</b>	COMPORTAMIENTO: <b>Entonces realizare el comportamiento Y.</b>

Anexo 11. Evaluación reactiva del taller

Fecha: 

--	--	--

INSTRUCCIONES: Lee cada frase y con relación al taller que has tomado marca el espacio que corresponde de acuerdo a la siguiente escala:

Excelente <b>5</b>	Muy bueno <b>4</b>	Bueno <b>3</b>	Regular <b>2</b>	Deficiente <b>1</b>
--------------------	--------------------	----------------	------------------	---------------------

<b>SOBRE EL INSTRUCTOR</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>V</b>
Alcanzó a cubrir los objetivos del taller						
Dominó el tema						
Preparó sus sesiones						
Se comunicó con claridad						
Inició y concluyó puntualmente						
Supervisó el trabajo en equipo						
Ejemplifico el tema en casos prácticos						
Su desenvolvimiento en el grupo fue profesional						
Fomentó la participación en el grupo						
Aclaró dudas						
Promovió la integración del grupo						
<b>SOBRE EL TALLER</b>						
Se cubrieron los objetivos del taller						
La información adquirida es relevante						
Los temas contemplaron una secuencia lógica						
Las actividades fueron las adecuadas						
Se comprendieron los conocimientos						
Las actividades permitieron adquirir nuevas habilidades						
Te permitió adquirir o mejorar tu actitud frente a los temas vistos.						
<b>SOBRE LAS INSTALACIONES Y EL MATERIAL</b>						
El aula fue cómoda y adecuada.						
La iluminación del lugar fue suficiente						
Las sillas y mesas fueron adecuadas.						
El material en las actividades fue el adecuado						
El material que utilizaste fue suficiente						
El material utilizado te permitió aclarar el tema						
<b>APRECIACIÓN GENERAL</b>	<b>Total</b>					
¿Qué dejarías fuera del taller?						
¿Qué incluirías en el taller?						
¿Qué tema se le podría dedicar más tiempo?						
Sugerencia para mejorar el taller:						

	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>P</b>	<b>G</b>
Instructor				
Curso				
Material/instalaciones				

## Anexo 12. Lista de cotejo para la evaluación de la realización de los productos de cada una de las secuencias didácticas

Adulto a evaluar: \_\_\_\_\_ fecha: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X en la opción que mejor refleje su intensidad o frecuencia en que el adulto mostro un comportamiento.

	LO HIZO	NO LO HIZO
<b>Secuencia didáctica 1: Desarrollo físico, cognitivo y psicosocial de las personas adultas.</b>		
Elaboró una lista con las características de desarrollo que lo hacen ser una persona madura.		
Elaboró una lista con características de desarrollo que aún no ha desarrollado, pero considera desarrollar.		
<b>Secuencia didáctica 2: Madurez psicológica en las personas adultas.</b>		
Enlisto las características que lo hacen ser una persona madura.		
Enlisto las características que evitan que sea madura.		
Tiene presente una característica sobresaliente que lo hace ser una persona madura.		
Tiene presente una característica sobresaliente que lo hace ser una persona no madura.		
<b>Secuencia didáctica 3. Crecimiento y desarrollo personal en los adultos</b>		
Tiene por escrito las actividades que le producen bienestar hedónico.		
Tiene por escrito las actividades que le producen bienestar eudaimónico.		
Redactó la diferencia entre del crecimiento personal, florecimiento y prosperidad humana.		
<b>Secuencia didáctica 4. Bienestar mediante emociones positivas</b>		
Tiene identificadas por escrito las actividades que realiza actualmente y le producen emociones positivas.		
Tiene identificadas por escrito las actividades que le gustaría desarrollar para seguir produciendo emociones positivas.		
<b>Secuencia didáctica 5. Vida de compromiso mediante virtudes y fortalezas</b>		
Tiene identificadas sus cinco fortalezas personales más sobresalientes y las virtudes a las que corresponden.		
Tiene identificadas las posibles actividades que le permitirían procurar y desarrollar sus propias fortalezas.		
<b>Secuencia didáctica 6. Relaciones positivas</b>		
Redactó los comportamientos que favorecen las relaciones de noviazgo, pareja, amistad, familia y compañeros de trabajo.		
Redactó los comportamientos que deterioran las relaciones de noviazgo, pareja, amistad, familia y compañeros de trabajo.		
<b>Secuencia didáctica 7. Sentido y propósito vida con significado.</b>		
Tiene identificado y redactado su sentido y propósito en la vida en su diario reflexivo.		
<b>Secuencia didáctica 8. Obtención de logros personales.</b>		
Ha identificado y redactado metas prioritarias para obtener logros personales.		
<b>Secuencia didáctica 9. Proyecto personal basado en intenciones de implementación.</b>		
Ha elegido de cada uno de los cinco elementos del bienestar del Enfoque PERMA una actividad para proyectarla a futuro.		
Ha redactado sus metas de acuerdo al criterio de las intenciones de implementación.		
TOTAL		

Anexo 13. Rubrica para la evaluación del proyecto personal con bienestar psicológico.

Rubro o criterio	ESCALA		
	LOGRADO (3)	COMPETENTE (2)	NO ACEPTABLE (1)
Madurez psicológica	El proyecto personal: Está acorde a las etapas de desarrollo físico, cognitivo y psicosocial propio de su edad, va dirigido hacia la maduración psicológica del adulto, muestra un compromiso propio a la madurez de la persona.	El proyecto personal: Está dirigido hacia cualquier área del desarrollo físico, cognitivo y psicosocial, pero no necesariamente hacia ser una persona más madura.	El proyecto personal: Refleja falta de compromiso hacia la madurez psicológica y hacia el desarrollo físico, cognitivo y psicosocial de la persona.
Crecimiento personal	El proyecto personal: Tiene como finalidad la obtención del bienestar tanto subjetivo como psicológico, dirigido hacia el crecimiento personal de la persona, y proyecta actividades que le permitan procurar el florecimiento o prosperidad personal.	El proyecto personal: Tiene a enfocarse a un solo tipo de bienestar ya sea subjetivo o psicológico, se dirige hacia el crecimiento personal, involucra una o varias actividades para alcanzar el florecimiento, se concentra en una sola área para prosperar.	El proyecto personal: No hay una distinción entre actividades que promuevan bienestar subjetivo y psicológico, el crecimiento personal se dirige hacia otra área personal que no necesariamente le permita prosperar.
Emociones positivas	El proyecto personal: Se identifican claramente objetivos y o metas dirigidas a la procuración de emociones positivas mediante experiencias de mindfulness, savoring, optimismo, esperanza, gratitud, perdón y/o flujo. Se redacción refleja un sentido positivo para realizarlo.	El proyecto personal: Contiene por lo menos un objetivo o meta dirigida a la obtención de emociones positivas mediante experiencias de mindfulness, savoring, optimismo, esperanza, gratitud, perdón y/o flujo.	El proyecto personal: No contiene metas u objetivos que involucren la adquisición de emociones positivas.
Virtudes y fortalezas	El proyecto personal: Contiene metas concordantes con las principales virtudes y fortalezas de la persona. Contiene actividades dirigidas a reforzar las principales fortalezas.	El proyecto personal: Contiene actividades que fortalecen virtudes y fortalezas no necesariamente las primordiales de la persona.	El proyecto personal: No contiene metas u objetivos que refuercen las virtudes y fortalezas primordiales de la persona.
Relaciones positivas	El proyecto personal: Establece metas y actividades dirigidas a mejorar las relaciones personales con otras personas. Se adquiere un compromiso global en mejorar las relaciones con su pareja, amistades, compañeros, familia.	El proyecto personal: Se asumen compromisos y metas para mejorar un tipo de relación en particular con otra persona.	El proyecto personal: No contiene metas u objetivos que tengan como finalidad mejorar las relaciones con otras personas.
Sentido y propósito	El proyecto personal: Tiene concretado claramente un sentido de la vida, se tiene identificado un propósito en su quehacer laboral o se identifica una actividad meta que le proporcionará el propósito en su vida.	El proyecto personal: Tiene plasmado un sentido de la vida o tiene identificado su propósito de vida, pero no ambas.	El proyecto personal: Aún no se define claramente el sentido y propósito.
Logros personales	El proyecto personal: Establece metas, objetivos y actividades que permitan la adquisición de logros. Los logros a realizar involucran actividades que favorezcan la perseverancia y se tiene gran pasión por realizarlos.	El proyecto personal: Existen actividades que le permiten adquirir logros pero no se definen claramente como adquirirlos o no se tiene gran pasión por realizarlos.	El proyecto personal: Carece de metas u objetivos que procuren la adquisición de logros que le permitan disfrutar de triunfos individuales.
Metas u objetivos identificados	El proyecto personal contiene objetivos donde se identifica claramente: el nivel de dificultad, la proximidad de cumplimiento, la cantidad de objetivos a abordar, tipo de objetivo si es de	El proyecto personal contiene objetivos que cumplen con el nivel de dificultad, la proximidad de cumplimiento, la cantidad de objetivos a abordar, tipo de objetivo	El proyecto personal: Contiene metas y objetivos que no cumplen con el nivel de dificultad, la proximidad de

	aprendizaje o rendimiento y que sean con mentalidad motivacional de aproximación. Se encuentran redactados en infinitivo. Son precisos.	si es de aprendizaje o rendimiento y que sean con mentalidad motivacional de aproximación, pero no son muy claros y precisos.	cumplimiento, la cantidad de objetivos a abordar, tipo de objetivo por aprendizaje o rendimiento, mentalidad motivacional de aproximación.
<b>Intenciones de implementación</b>	Los objetivos del proyecto personal contienen intenciones de implementación donde se identifica el cuándo, dónde y cómo se llevarán a cabo las intenciones o actividades para cumplir con el objetivo. Se prioriza cual objetivo se realizará primero y cual subsecuentemente. Se identifican los plazos de inicio de cada objetivo. Las intenciones de implementación reflejan el estado final deseado a lo que la persona se siente comprometida a realizar y se encuentran redactadas en el formato "sí...entonces"	Los objetivos de proyecto personal contienen intenciones de implementación donde se identifica el cuándo, dónde y cómo se llevarán a cabo las intenciones o actividades para cumplir con el objetivo. Solo se elige el objetivo prioritario a realizar, las intenciones de implementación deben reflejan el estado final deseado a lo que la persona se siente comprometida a realizar y se encuentran redactadas en el formato "sí...entonces"	Los objetivos de proyecto personal contienen intenciones de implementación pero no se logra identificar claramente cuándo, dónde y cómo se llevarán a cabo las intenciones o actividades para cumplir con el objetivo. No se cuenta con un objetivo prioritario a realizar. Las intenciones de implementación no se encuentran bajo el formato de "sí ...entonces".
<b>Total:</b>			