

Propuesta

EDUARDO GÓMEZ A. TEL: 8312-7000 CONTACTO@PSICOLOGIALABORAL.NET



ORGANIZACIONES OPTIMISTAS Y SALUDABLES.

*Psicología organizacional positiva.
En Costa Rica.*

Propuesta de intervención en felicidad
para el campo laboral – Psicología
organizacional positiva.

*Eduardo Gómez Aguilar.
Servicios profesionales
contacto@psicologialaboral.net
costarica@enriquecetupsicologia.com*

Tel:83127000

Ced:134000164901

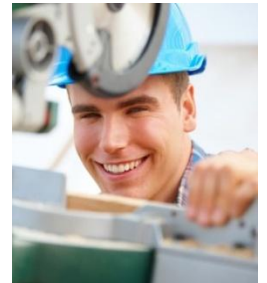
Ced tributaria: 3-120-130390

Costa Rica

SE DETALLA.

- Justificación.
- Objetivo.
- Descripción.
- Duración e inversión..
- Datos adicionales.
- Mínimo de participantes.
- Contacto.

Propuesta “Felicidad en el trabajo”



Justificación.

Empleados optimistas y felices son los más productivos.

Los datos muestran que trabajadores felices tienen niveles más altos de productividad, generan mayores ventas, mejor desempeño en posiciones de liderazgo, y reciben las calificaciones más altas de rendimiento y salarios más altos. También gozan de más seguridad en el empleo y son menos propensos a tomar días de enfermedad, ser despedidos, o llegar a sufrir Síndrome del quemado (Estrés del malo).

*Fuente: Shawn Achor - Investigador y profesor en Harvard Business.
The Happiness Advantage.*

Los modelos tradicionales se enfocan en el desempeño mediante recompensas, nivel salarial, sanciones, castigos, ausentismo, etc. estímulos extrínsecos que sólo han mostrado efectos temporales. Actualmente se demanda empleados creativos, comprometidos y motivados, por lo que la psicología organizacional positiva ha ido más allá de la persona promedio; se enfoca en desarrollar al máximo las virtudes de las personas porque ha entendido que primero está la satisfacción y felicidad personal y luego el buen desempeño y éxito de las personas.

OBJETIVO.

Proveer una configuración para el funcionamiento óptimo de sus empleados.

Enseñanza y aplicación de ejercicios y tareas para permitir tanto a los líderes como colaboradores entender y aplicar los conceptos de la felicidad en el trabajo en el día a día, enfocándonos en las emociones positivas y potenciando las fortalezas.

ETAPA 1: Minset

Sesión 1: Aplicación de 3 test cortos sobre felicidad.

Con el fin de obtener información sobre los efectos de la intervención positiva se inicia con la aplicación del cuestionario Oxford sobre la felicidad, cuestionario Fordyle sobre felicidad y La escala de felicidad subjetiva.

Incluye la aplicación, el traspaso de datos a medios digitales, elaboración de gráficos.

Duración: 40 minutos Inversión por participante: Por definir.

Sesión 2: Charla sobre la felicidad.

Charla introductoria sobre el conocimiento actual de la felicidad. Sobre los caminos equivocados y aquellos que la investigación ha mostrado ser más efectivos. Los elementos implícitos y los que determinan la felicidad.

Duración: 1:30 horas. Inversión por participante: Por definir.

Sesión 3: Estrategias para el desarrollo de la felicidad en el trabajo.

Solamente para gerentes, jefes, supervisores y líderes con personal a cargo.

Compartir con los líderes organizacionales los modelos y acciones que se han desarrollado para generar GeFes (Gestores de felicidad), con el fin de estimularles y concientizarles de la importancia para que el programa tenga éxito y tanto ellos como sus colaboradores se vean beneficiados.

Duración: 1:30 horas Inversión por participante: Por definir.

ETAPA 2: Gratitud y optimismo.

Sesión 4: Diagnóstico de las fortalezas de carácter & Desarrollo de La gratitud y el optimismo.

Aplicación de test para el diagnóstico de las fortalezas del carácter (Formato breve del cuestionario VIA de fortalezas) .

Introducción y desarrollo de las fortalezas: Gratitud y optimismo. Ejercicios y tareas para su desarrollo.

Duración: 2 horas Inversión por participante: Por definir.

Sesión 5: Revisión y ampliación.

Revisión de las tareas y ejercicios asignados. Comentarios, barreras, re-orientación.

Ampliación de los ejercicios disponibles para el desarrollo de la gratitud y el optimismo.

Duración: 1:30 horas Inversión por participante: Por definir.

ESTAPA 3: Fluir.

Sesión 6: El modelo de fluir.

Solamente para gerentes, jefes, supervisores y líderes con personal a cargo.

Explicación del modelo fluir. Implicaciones y alcances.

Diagnóstico que los líderes podrán aplicar con sus colaboradores: Adecuación entre persona y actividad.

Duración: 1:30 horas. Inversión por persona: Por definir.

ETAPA 4: Resiliencia

Sesion 7: Resiliencia.

Percibir la presión como reto en lugar de amenaza, desarrollar la capacidad de superar la adversidad.

Se aplica el modelo ABCDE.

Duración: 1:30 horas. Inversión por participante: Por definir.

ETAPA 5: Creatividad

Sesion 8: Desarrollo de la creatividad en nuestro trabajo y familias.

Estrategias paara el desarrollo de la creatividad.

Duración: 1:30 horas. Inversión por participante: Por definir.

ETAPA 6: Revisión del progreso.

Sesion 9: Aplicación de 3 test cortos sobre felicidad.

Con el fin de obtener información sobre los efectos de la intervención positiva aplica nuevamente el cuestionario Oxford sobre la felicidad, cuestionario Fordyle sobre felicidad y La escala de felicidad subjetiva.

Incluye la aplicación, el traspaso de datos a medios digitales, elaboración de gráficos.

Duración: 40 minutos Inversión por participante: Por definir.

ETAPA 7: Motivación intrínseca.

Sesion 9: Técnicas y estrategias para la motivación del personal.

Solamente para gerentes, jefes, supervisores y líderes con personal a cargo.

Capacitación a líderes con el fin de complementar la intervención con estrategias para la motivación del empleado mediante acciones enfocada en la motivación intrínseca, modificaciones en el trabajo en sí

Duración: 1:30 horas. Inversión por participante: Por definir.

OPCIONAL: Diagnóstico y recomendaciones mediante la Encuesta “Job Diagnostic Survey” y el modelo de las características del trabajo.

[Descargar más información click aquí](#)

[Sustento teórico aquí.](#)

Inversión por puesto de trabajo: Por definir. – Incluye aplicación, digitalización de resultados y recomendaciones.

ETAPA 8: Por definir.

Por definir.

Según los logros alcanzados se definirá o no la necesidad de la ampliación de las sesiones.

Datos adicionales.

Esta propuesta ha sido diseñada considerando la experiencia del profesional con el trabajo en liderazgo de grupos y capacitación empresarial en temas de psicología, adicionando todo el conocimiento científico actual y propuestas de expertos tales como Martin Seligman, Ed Diener, Sonja Lyubomirsky, Santiago Vásquez, Carmelo Vásquez, Marcus Buckingham, Donal Clifton, Mihaly Csikszentmihalyi, Tal Ben-Shahar, Stewart I. Donaldson; Shawn Achor, entre otros.

¿Qué incluye y excluye?

Incluye: Copias (formatos, test, otros), presencia en el lugar del capacitador, material que se utilice en dinámicas.

Excluye: Alquiler de Lugar o refrigerios.

Certificados: El cliente puede imprimir sus certificados de participación y poner mi nombre como instructor, y con gusto los firmo previo a la capacitación.

Mínimo de participantes.

10 participantes.

Razón social.

Capacitaciones empresariales. / Servicios profesionales.

Número de cédula física.

134000164901

Dirección del evento.

A convenir.

Contacto.

Eduardo Gómez Aguilar.
Lugar y medios para recibir notificaciones:
Tel: 8312-7000 / Fax: 22825324 /
contacto@psicologialaboral.net /
costarica@enriquecetupsicologia.com
Costa Rica.

