

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA CLÍNICA



**Diseño de un programa cognitivo conductual para mejorar el clima
organizacional en los trabajadores del centro penitenciario
Huacariz, sede Cajamarca, 2018.**

**Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Psicología con
Mención en Psicología Clínica**

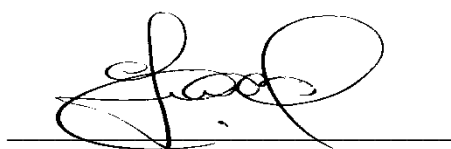
Investigadora:
Lic. Suarez Delgado de Iturregui, Yolanda Maria

Asesor:
Dr. Castro Kikuchi, Jorge Isaac

Lambayeque-Perú
2021

**Diseño de un programa cognitivo conductual para mejorar el clima
organizacional en los trabajadores del centro penitenciario
Huacariz, sede Cajamarca, 2018.**

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Psicología
Clínica.



Yolanda María Suárez Delgado de Iturregui
Investigadora



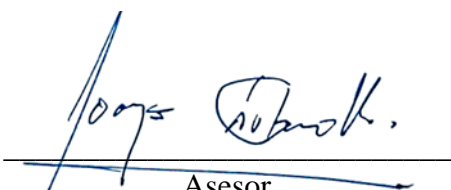
Dra. María Elena Segura Solano
Presidenta



M. Sc. Pilar Fernández Celis.
Secretaria



M. Sc. Laura Altamirano Delgado.
Vocal



Asesor
Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0141-VIRTUAL

Siendo las **10:00 horas**, del día **martes 16 de noviembre de 2021**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/kcc-nxiu-fki>**, los miembros del jurado designados mediante **Decreto N° 033-2021-VIRTUAL-U.I.-FACHSE**, de fecha **18 de enero de 2021**, integrado por:

Presidente	: Dra. María Elena Segura Solano.
Secretario	: Dra. María Del Pilar Fernández Celis.
Vocal	: Dra. Laura Isabel Altamirano Delgado.
Asesor Metodológico	: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.
Asesor Científico	: _



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: "**DISEÑO DE UN PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO PENITENCIARIO HUACARIZ, SEDE CAJAMARCA, 2018**"; _presentada por la tesista **SUAREZ DELGADO DE ITURREGUI YOLANDA MARIA**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Psicología** mención de **Psicología Clínica**. Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(15) (QUINCE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **REGULAR**

Siendo las once horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. María Elena Segura Solano

PRESIDENTE

Dra. María Del Pilar Fernández Celis

SECRETARIA

Dra. Laura Isabel Altamirano Delgado

VOCAL

====OBSERVACIONES: Los datos de la maestrante, deben ir de acuerdo a su D.N.I. actual: SUAREZ DELGADO DE ITURREGUI YOLANDA MARIA (24/09/2021), el Decreto de asignación de cambio jurado fue emitido (18/01/2021) y resolución de aprobación fue emitida (04/05/2018), antes del cambio de D.N.I.

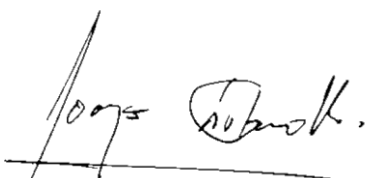
El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

Yo, **CASTRO KIKUCHI JORGE ISAAC**, Docente /Asesor de tesis /Revisor del trabajo de investigación , del (los) estudiante(s), **YOLANDA MARIA SUAREZ DELGADO.DE ITURREGUI** Titulada: **DISEÑO DE UN PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA MEJORAR EL CLIMA PRGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO PENITENCIARIO HUARCARIZ, SEDE CAJAMARCA,2018**. Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de **15%** verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 15/03/2021



.....
JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHO
DNI: 16453781
ASESOR

"DISEÑO DE UN PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL QUE LABORA DENTRO DEL CENTRO PENITENCIARIO HUACARIZ - CAJAMARCA-(PERSONAL INPE)"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	docplayer.es Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%

Logos Subroth.

Dedicatoria

A Dios y a nuestra Madre María.

Agradecimiento

A mis queridos papitos, Nelson y Yolanda, por enseñarme con el ejemplo, que en la vida se lucha a toda costa por alcanzar los objetivos.

A mi esposo Juan Carlos, por su paciencia y comprensión en el cumplimiento de una meta más en mi vida.

A mis hermanos, quienes fueron parte importante en mi inspiración para la culminación de mi meta.

A mis tres hijos, Nelson Ángel Guillermo, Juan Manuel y Carlos Francisco.

Índice General

Índice General	8
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	12
Capítulo I. Diseño Teórico	15
1.1. Antecedentes de la investigación.....	15
1.2. Base teórica	16
1.2.1. El clima organizacional	16
1.2.1.1. Definición.....	16
1.2.1.2. Peculiaridades generales del clima institucional	17
1.2.1.3. Teorías que formarían el clima institucional.....	18
1.2.1.4. Dimensiones del clima institucional	18
1.2.2. Programa cognitivo conductual.....	19
Capítulo II. Métodos y Materiales	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Población, muestra y muestreo	20
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
2.4. Procedimientos	21
2.5. Método de análisis de datos.....	21
2.6. Aspectos éticos	21
Capítulo III. Resultados	22

Capítulo IV. Discusión	47
Conclusiones	49
Sugerencias.....	50
Programa	51
Referencias Bibliográficas.....	78
Anexo 1: Instrumento de investigación.....	83

Resumen

En la presente investigación se trató de analizar el clima organizacional en el personal que labora dentro del centro penitenciario Huacariz de Cajamarca. Encontrándose diversas falencias en torno al clima organizacional, las cuales se podrían resumir en el siguiente problema de investigación, ¿cómo diseñar un programa cognitivo conductual para mejorar el nivel del clima organizacional en el personal que labora dentro del centro penitenciario Huacariz de Cajamarca? Para dar respuesta a esta pregunta, se planteó el siguiente objetivo general, Diseñar un programa cognitivo conductual para mejorar el nivel del clima organizacional en el personal que labora dentro del centro penitenciario Huacariz de Cajamarca. Para lograr este objetivo, se procedió a aplicar el instrumento de investigación, analizarlo y con esa problemática sistematizada, se diseñó la propuesta del programa cognitivo conductual. La hipótesis fue si el programa cognitivo conductual ayudaría a mejorar el nivel del clima organizacional en el personal que labora dentro del centro penitenciario Huacariz de Cajamarca. Donde según los resultados, la mayoría de los trabajadores menciona que el clima en ese lugar no es el adecuado para los trabajadores, aspecto clave a tomar en cuenta para el diseño de la propuesta.

Palabras claves: Programa cognitivo conductual, clima organizacional, centro penitenciario.

Abstract

In this research, an attempt was made to analyze the organizational climate in the personnel who work within the Huacariz de Cajamarca penitentiary. Finding various shortcomings around the organizational climate, which could be summarized in the following research problem, how to design a cognitive behavioral program to improve the level of the organizational climate in the staff working within the Huacariz de Cajamarca prison ?. To answer this question, the following general objective was proposed: Design a cognitive behavioral program to improve the level of the organizational climate in the personnel working within the Huacariz de Cajamarca penitentiary. To achieve this objective, we proceeded to apply the research instrument, analyze it and with this systematized problem, the proposal of the cognitive-behavioral program was designed. The hypothesis was whether the cognitive-behavioral program would help to improve the level of the organizational climate in the personnel working within the Huacariz de Cajamarca penitentiary. Where according to the results, the majority of the workers mention that the climate in that place is not suitable for the workers, a key aspect to take into account when designing the proposal.

Keywords: Cognitive behavioral program, organizational climate, penitentiary center.

Introducción

Según Toledo (2004), uno de los aspectos esenciales dentro de la salud ocupacional, es verificar si los colaboradores de la institución sufren de estrés laboral. Realmente se ha convertido en una dimensión relevante, puesto que en la actualidad es un problema crucial en el desempeño laboral.

Lo que permite entender, que, en las grandes empresas a nivel mundial, los factores de higiene, buen ambiente, etc., no son los únicos cruciales para el desarrollo empresarial, sino que, además, los factores psicosociales, realmente son muy importantes.

El avance tecnológico, la innovación, aspectos que avanzan día a día, son algunos de los factores que suscitan un estrés laboral en los trabajadores. Si bien es cierto, todo avance tecnológico ayuda al progreso, en diversas circunstancias, no se considera lo que puede causar en los distintos tipos de colaboradores.

Lo mismo sucede en el ámbito latinoamericano, en el cual se busca mejorar el ambiente laboral de las empresas. Lo cual permitirá mejorar la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores.

En nuestro país, la consideración por el personal de una empresa, no es aspecto relevante para la institución. Muchas veces, el colaborador debe estar presente en el trabajo más de ocho horas, cumplir con excesivas metas, eso sumado a un salario injusto, lo que impide realmente evidenciar un buen desempeño laboral y de igual forma un mal clima laboral y presencia del estrés.

Por último, en el ámbito local, en el Centro penitenciario de Cajamarca, del presente año, se ha podido evidenciar gracias al método de la observación algunos problemas referentes al método de al clima organizacional, que generaban en los trabajadores un ambiente de estrés y cansancio.

Entre estos problemas se pueden mencionar los siguientes:

Por parte del desempeño del trabajador: Un trabajo muy monótono, un salario que no compensa las actividades, existe una restricción de la creatividad, hay gran demanda de atención, eso sumado al conflicto con la autoridad y al trabajo burocrático.

Por parte de la dirección: Existe un trato injusto, no se delegan correctamente las responsabilidades, existe una motivación ineficiente y hay una evidente falta de liderazgo.

El clima organizacional en la institución antes mencionada, si bien es cierto tiene sus deficiencias, no se debe dejar de lado que estas deficiencias traen consecuencias mucho más graves, que apuntan a la salud del trabajador, sobre todo a la salud mental y emocional del mismo.

Por eso, uno de los problemas que han venido mencionando es el estrés laboral, consecuencia del mal desarrollo del clima organizacional.

El objetivo general fue:

¿Cómo elaborar un programa cognitivo conductual para mejorar el nivel del clima organizacional, determinando la metodología del programa en el personal que labora dentro del centro penitenciario Huacariz de Cajamarca?

Los objetivos específicos:

- Conocer el nivel del clima organizacional en el personal que labora dentro del centro penitenciario Huacariz de Cajamarca.
- Fundamentar teóricamente las variables de estudio.
- Determinar la metodología del programa cognitivo conductual

Según Monje (2011): la justificación e importancia de la investigación se realiza en base a tres aspectos: Práctica (Implicación de la solución de problemas prácticos), teórica (reflexión académica) y metodológica (aspectos de procedimientos):

- La práctica y social: Este trabajo permitió diseñar una propuesta en miras a que en un futuro sea aplicada a los trabajadores de cualquier centro penitenciario.
- Lo metodológico: En este trabajo, la metodología utilizada permitió enmarcar los métodos y procedimientos.
- La teórica: Las bases teóricas y los antecedentes permitieron identificar el modelo teórico de la propuesta y que seguramente será utilizado en futuras investigaciones.

Capítulo I. Diseño Teórico

1.1. Antecedentes de la investigación

Según Villavicencio (2015), en su investigación denominada: Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Manifestó cuan importante es en las empresas que se analicen e investiguen las dimensiones clima y desempeño laboral. Lo que le permitió concluir a través de una serie de instrumentos aplicados, que se evidencia que, es directamente correlacional el clima laboral y su productividad, en diversas circunstancias.

Según Díaz (2015), en su investigación denominada: La relación del Clima Organizacional en la motivación de logro, manifestó que es muy importante que en toda empresa para que un trabajador esté motivado, es muy esencial que exista un excelente clima organizacional. Esta relación fue evidenciada gracias a la aplicación de algunas encuestas y a la precepción del nivel motivacional de cada uno de los colaboradores.

Según Ojeda (2011), en su investigación: Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, concluyó que todo trabajador, para que tenga un excelente desempeño laboral, se debe mejorar el clima de la empresa. Esto permitirá generar cultura en la institución e identidad por cada uno de los colaboradores.

Según Rodríguez (2014), en su investigación: Diagnóstico del Clima Organizacional en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno Federal, identificó algunas variables esenciales de la parte directiva de una institución, las cuales son el clima y la gestión. Son variables que van de la mano, las cuales no se deben obviar para que de desarrolle adecuadamente los objetivos institucionales y se fomente de esa forma, un excelente lugar de trabajo.

1.2. Base teórica

1.2.1. El clima organizacional

1.2.1.1. Definición

Las tesis de clima en las organizaciones son numerosas y variadas.

Según, Dessler en el año 1993, quien también es citado por Sandoval en el año 2004 plantea que “no hay un asentimiento en cuanto al significado de la expresión, las definiciones giran alrededor de los elementos organizacionales, puramente objetivos como arreglo, políticas, pautas, hasta adjetivos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el soporte”. (página - 83).

Como Martin en el año 2000, Muestra que “el clima institucional o ambiente laboral en las organizaciones forma uno de los factores concluyentes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, conjuntamente de los de innovación y cambio.

Siendo este elemento el espacio en el que concurren los miembros de una institución educativa y a partir del cual se intensifican las situaciones ambientales que caracterizan a cada escuela”, (página - 103).

Siendo importante por otro lado, Alvarado en el año 2003, dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente profesional y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para los elementos que integran la organización”, (página - 95).

Y Por otro lado Pintado en el año 2007, menciona que “el clima manifiesta los valores, las actitudes y los credos de los miembros, que debido a su ambiente, se transforman a su vez, en elementos del clima”, (página - 187).

Así mismo, Farjat en el año 1998, menciona que: “la palabra clima se refiere más a la imagen perceptual, a la atmósfera en que se desarrollan las personas que están en un ambiente físico determinado”, (página - 68).

Igualmente, Viñas en el año 2004 refiere “el clima institucional está estimado como individuo de los elementos centrales de la calidad de un centro formativo. Por lo que se debe trabajar por la mejora del clima escolar es ocuparse por la calidad de una forma directa”, (página - 21).

Igualmente, es importante lo que dice Chiavenato en el año 2009, quien manifiesta la relevancia de buen clima laboral en las instituciones, lo que permite de esa forma, el correcto desenvolvimiento de cada miembro de la empresa o institución.

1.2.1.2. Peculiaridades generales del clima institucional

Según, Robbins en el año 1990, refiere que el “clima es el conjunto de peculiaridades objetivas de la organización, inmutables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra”, (página - 35).

De esta manera, Chiavenato en el año 2009 declara “el clima organizacional es la eficacia o la suma de características ambientales vistas o experimentadas por los miembros de la organización”, (página - 261).

Como las ilustraciones realizadas por la CEPAL en el año 1999, siendo también citado por Silva en el año 2001, donde mencionan que:

Ante esto, es necesario comprender que para alcanzar un mejor objetivo, las instituciones deben ante todo fomentar un buen ejercicio del clima organizacional, de lo contrario no se lograrán las metas de la institución.

1.2.1.3. Teorías que formarían el clima institucional

Según la organización de Likert.

La teoría de clima organizacional o institucional dada por Lickert, comprende la acción del trabajador como aquel que depende integralmente del jefe o gerente. Lo que permite entender que hay una especie de sumisión en el ambiente laboral.

Podemos resumir que los elementos de cada sector empresarial, realmente no influye en otro factor, más que en sus mismos colaboradores. Causando en todo momento un clima organizacional ambiguo y algunas veces inhumano.

1.2.1.4. Dimensiones del clima institucional

En este apartado, se ha seleccionado el aporte de Martín (1999), a través del cual se evidencian las siguientes dimensiones:

La comunicación

Es un aspecto crucial dentro de toda organización. Sin la comunicación no pueden lograr sus objetivos institucionales, ni tampoco saber la cultura ni la identidad institucional. A través de la comunicación toda meta puede ser lograda.

Motivación

La siguiente dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del tiempo en la institución educativa.

Robbins nos habla (en el año 1987) “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, restringido por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (página 23).

Confianza

Una dimensión del clima organizacional es la confianza. La cual realmente se gana no en un proceso a corto plazo, sino a largo plazo. Y en este largo plazo, la confianza es formada en base a la honestidad y respeto.

1.2.2. Programa cognitivo conductual

Todo programa cognitivo conductual, guarda relación con el uso de estrategias terapéuticas para el logro de un avance en el estado emocional de la persona en cuanto tal.

El enfoque de la terapia cognitiva, indica a un sistema de trabajo terapéutico basado esencialmente en el rol que las cogniciones y los procesos cognitivos juegan en reproducción de las emociones.

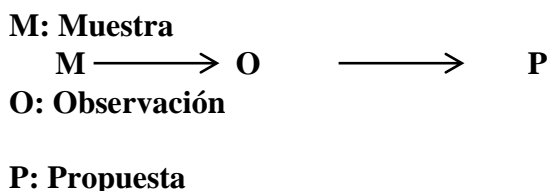
Capítulo II. Métodos y Materiales

2.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación, se señala que en el trabajo se ha considerado el de tipo “básica”. Según Hernández et al. (2014), las investigaciones de tipo básica, consideran el análisis de la problemática en la muestra seleccionada, con el fin de diagnosticarla o proponer una mejora. Será necesario para este tipo, que se haga uso de diagnóstico, con el fin de verificar la aplicación de los instrumentos.

De igual forma, en cuanto al diseño de investigación, se ha considerado un diseño descriptivo propositivo, en donde, sólo se tiene un grupo de análisis. Además, a los trabajadores de la muestra, se les aplicará el instrumento de investigación. (Hernández, et al. 2014)

El diseño es el siguiente:



2.2. Población, muestra y muestreo

La población consistió en 100 trabajadores del Centro Penitenciario.

Según la metodología de la investigación, se ha visto necesario elegir un muestreo no probabilístico, por conveniencia. La muestra de estudio será considerada por el número de trabajadores. A los cuales se les aplicó el instrumento de investigación.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, cabe precisar que, por considerarse de una investigación bajo el enfoque cuantitativo, se considerará la técnica de campo:

Técnica de campo:

- Encuesta:

Según Buendía et al. (2001) citado por Bernal (2006):

“La encuesta es una técnica que consisten recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistadores y entrevistados, en cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador”. (p. 256)

2.4. Procedimientos

En cuanto a los procedimientos de la investigación, se precisa que se hará uso del proceso analítico, a través del cual se aplica el instrumento de investigación, se analiza la problemática y se desarrolla la propuesta.

2.5. Método de análisis de datos

El método de la investigación es inductivo, puesto que se aplicará el instrumento de investigación, luego se diseñará la propuesta de investigación.

2.6. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos de la investigación, se precisa que el instrumento y la propuesta, respeta el anonimato de los trabajadores en torno a las respuestas que se encontrarán.

Capítulo III. Resultados

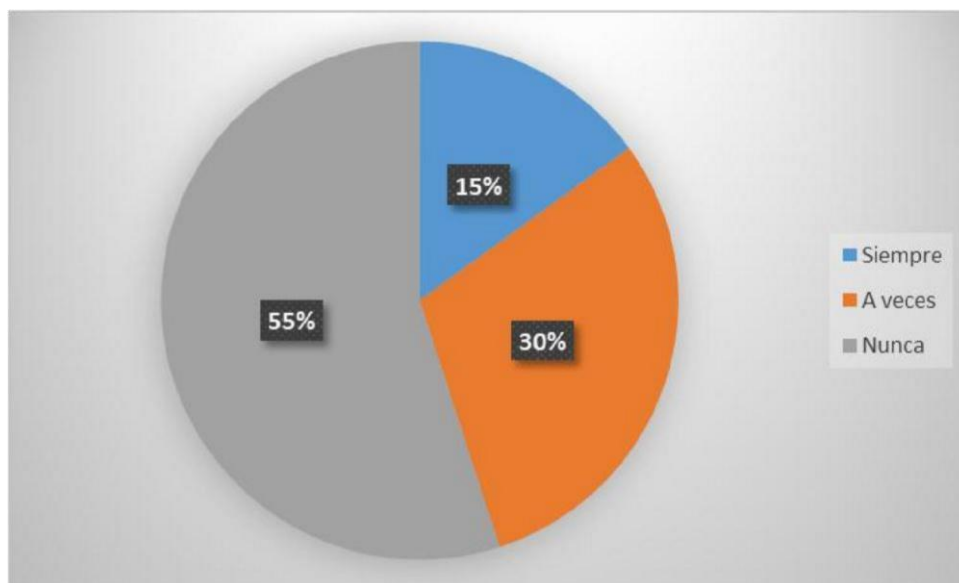
En el siguiente apartado se analizaron los resultados de la aplicación del instrumento de investigación:

Tabla 1

Existen oportunidades de progresar en la institución.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	15	15%
A veces	30	30%
Nunca	55	55%
	100	100

Figura 1

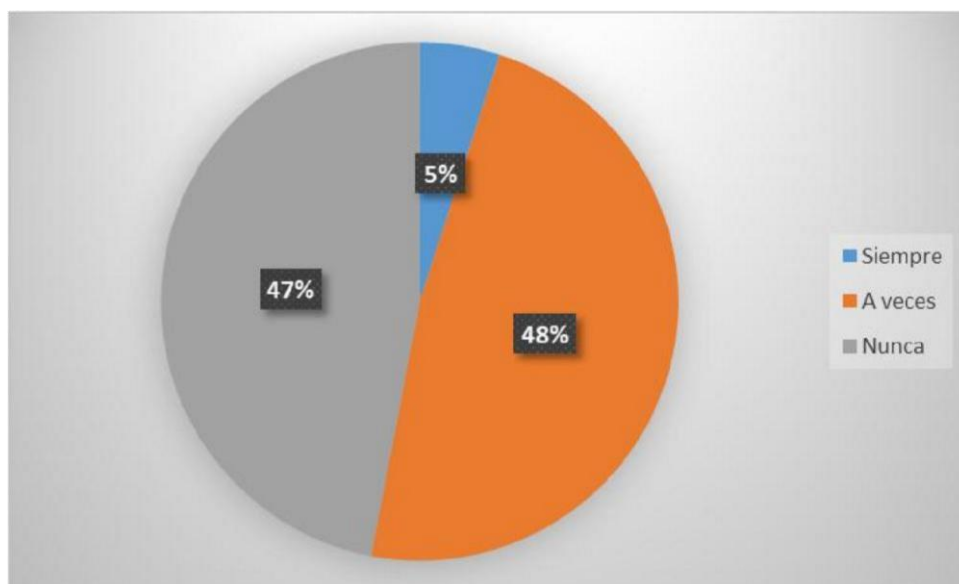


Como se aprecia en la tabla, el 55% de los encuestados manifiesta que nunca existen oportunidades de progresar en la institución. Aspecto realmente muy preocupante.

Tabla 2
Se valoran los altos niveles de desempeño.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	5	5%
A veces	48	48%
Nunca	47	47%
	100	100

Figura 2



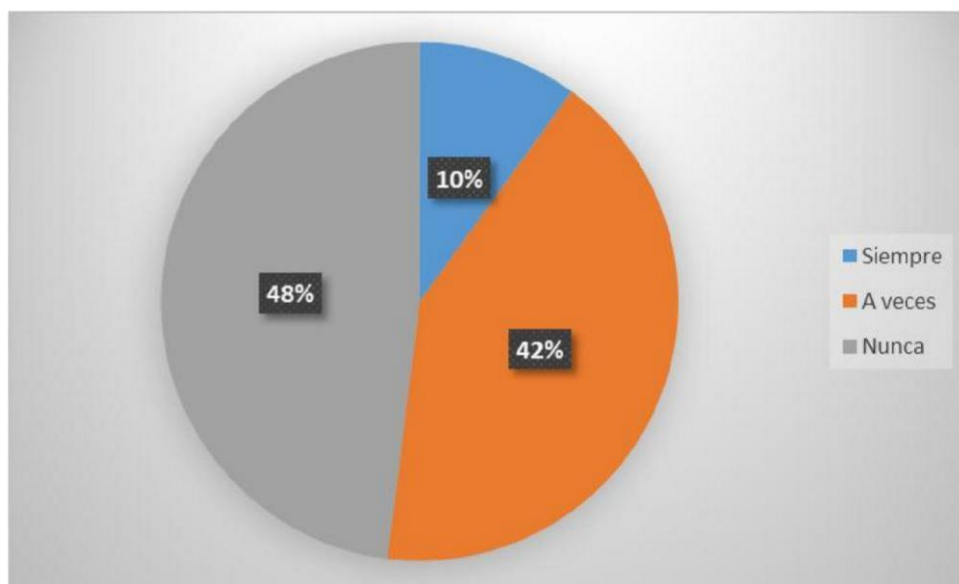
Como se aprecia en la tabla, el 47% de los encuestados manifiesta que nunca se valoran los altos niveles de desempeño.

Tabla 3

La dirección expresa reconocimiento por los logros.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	10	10%
A veces	42	42%
Nunca	48	48%
	100	100

Figura 3



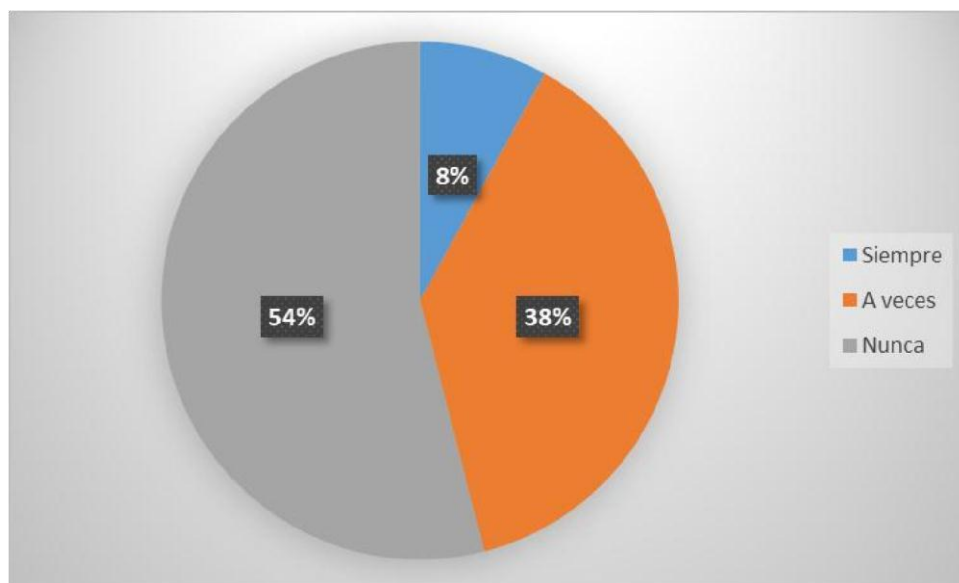
Como se aprecia en la tabla, el 48% de los encuestados manifiesta que nunca la dirección expresa reconocimiento por los logros.

Tabla 4

La actividad en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	8	8%
A veces	38	38%
Nunca	54	54%
	100	100

Figura 4



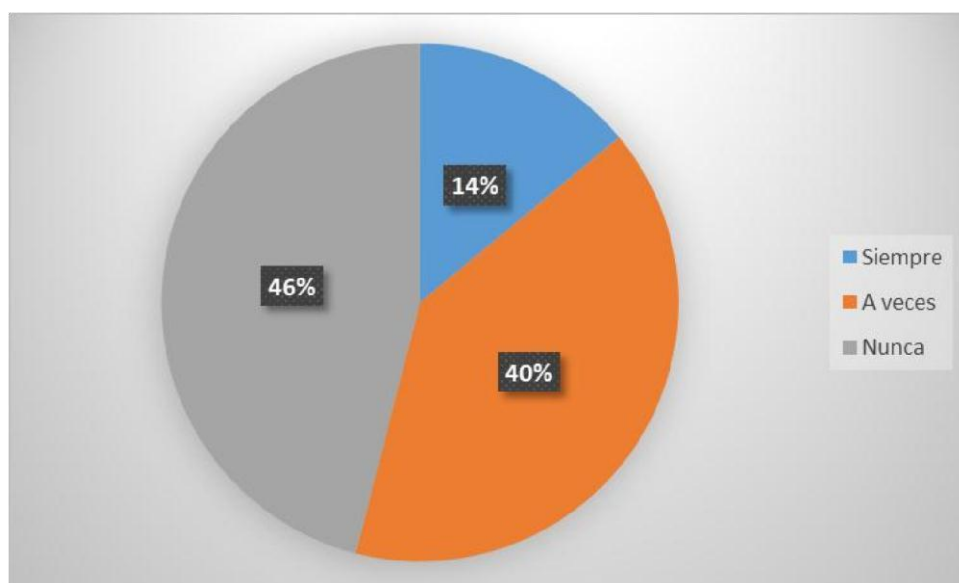
Como se aprecia en la tabla, el 54% de los encuestados manifiesta que nunca en la actividad que se trabaja, le permite aprender y desarrollarse más.

Tabla 5

La dirección promueve la capacitación que se necesita.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	14	14%
A veces	40	40%
Nunca	46	46%
	100	100

Figura 5



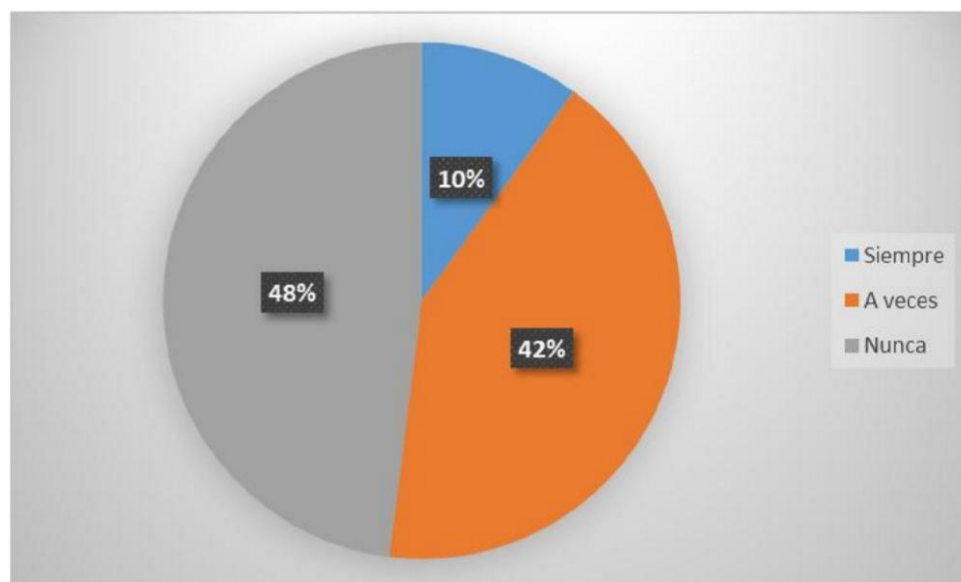
Como se aprecia en la tabla, el 46% de los encuestados manifiesta que nunca la dirección promueve la capacitación que se necesita.

Tabla 6

La institución promueve el desarrollo del personal

VALORACIÓN	F	%
Siempre	10	10%
A veces	42	42%
Nunca	48	48%
	100	100

Figura 6



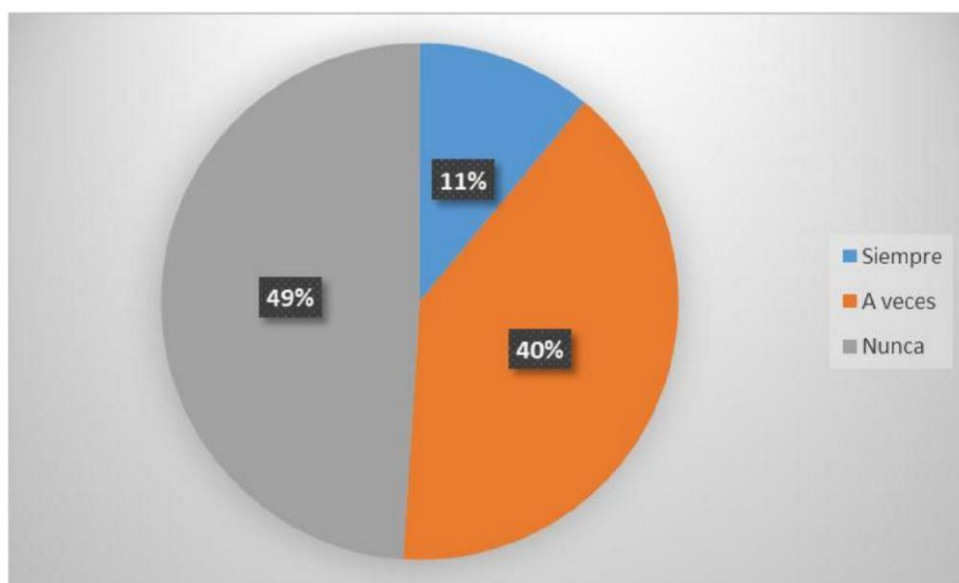
Como se aprecia en la tabla, el 48% de los encuestados manifiesta que nunca la institución promueve el desarrollo de su personal.

Tabla 7

Se siente comprometido con el éxito en la institución.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	11	11%
A veces	40	40%
Nunca	49	49%
	100	100

Figura 7



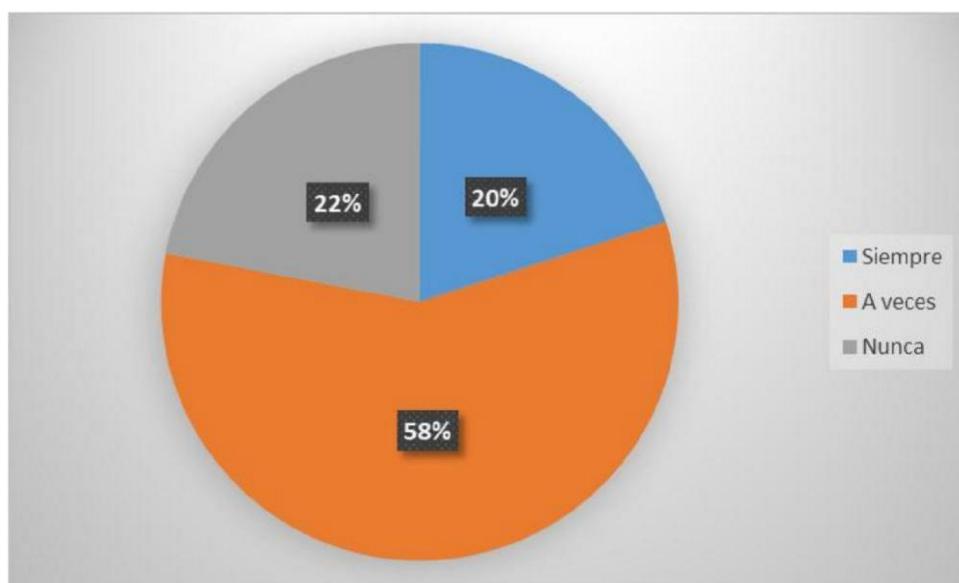
Como se aprecia en la tabla, el 49% de los encuestados manifiesta que nunca se siente comprometido con el éxito de la institución.

Tabla 8

Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	20	20%
A veces	58	58%
Nunca	22	22%
	100	100

Figura 8



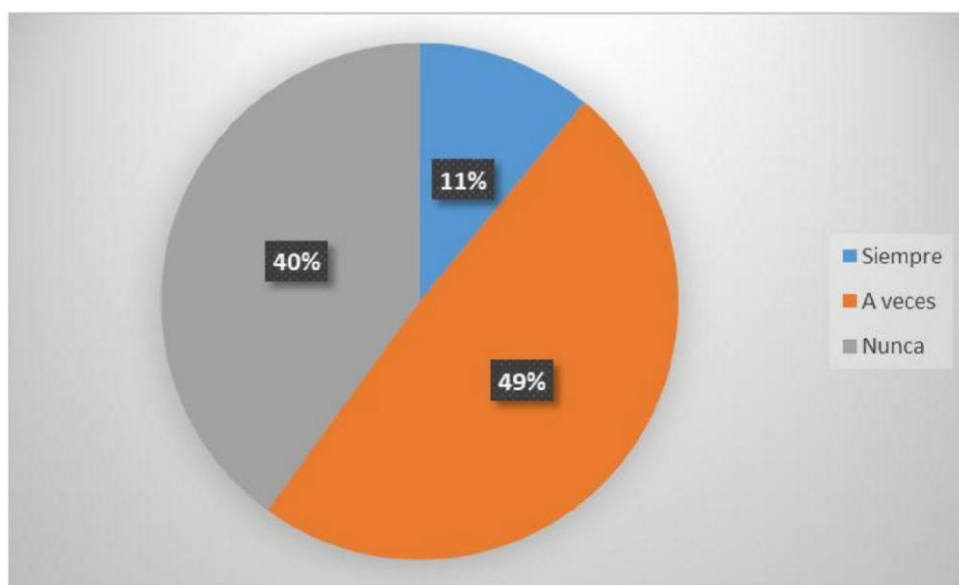
Como se aprecia en la tabla, el 58% de los encuestados manifiesta que a veces cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.

Tabla 9

Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	11	11%
A veces	49	49%
Nunca	40	40%
	100	100

Figura 9



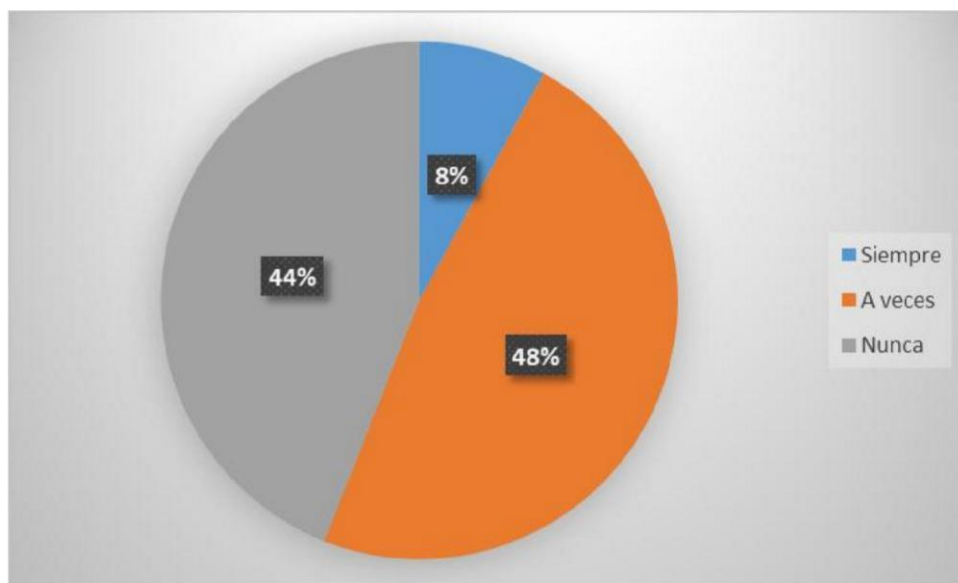
Como se aprecia en la tabla, el 40% de los encuestados manifiesta que nunca se considera a cada trabajador como factor clave de la institución.

Tabla 10

Los trabajadores están comprometidos con la institución.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	8	8%
A veces	48	48%
Nunca	44	44%
	100	100

Figura:10

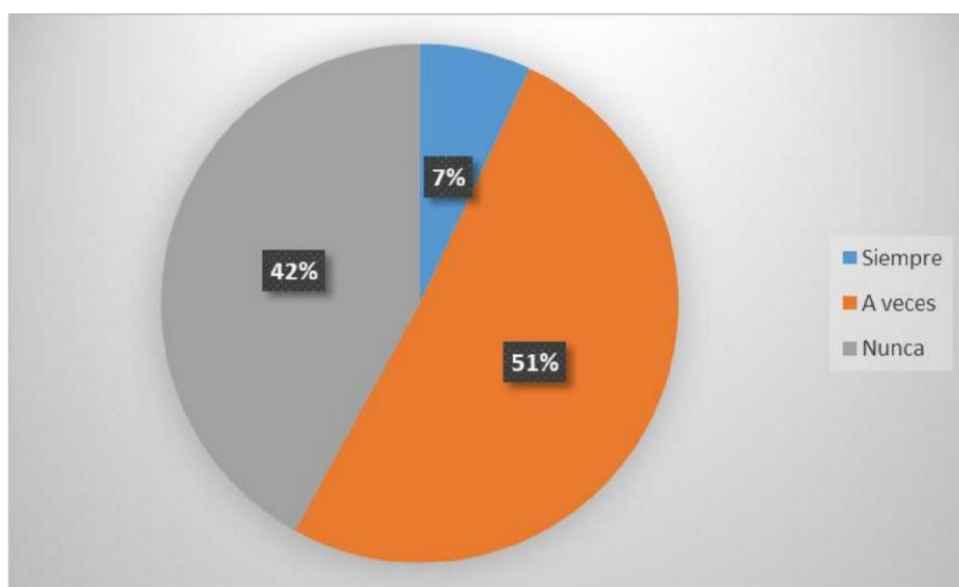


Como se aprecia en la tabla, el 44% de los encuestados manifiesta que nunca los trabajadores están comprometidos con la institución.

Tabla 11

Hay clara definición de visión, misión y valores de la organización

VALORACIÓN	F	%
Siempre	7	7%
A veces	51	51%
Nunca	42	42%
	100	100

Figura 11

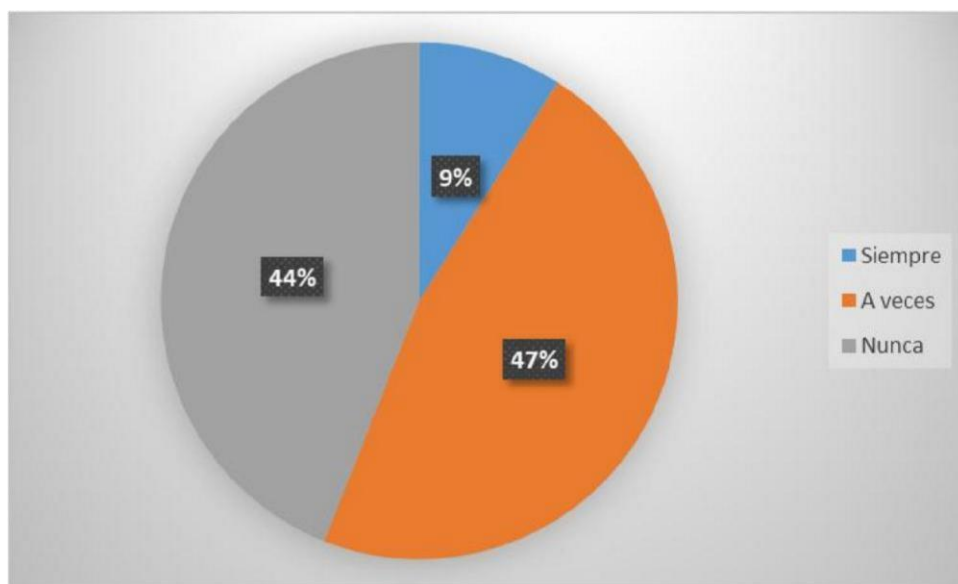
Como se aprecia en la tabla, el 42% de los encuestados manifiesta que nunca se ha aclarado la definición de la misión, visión y valores.

Tabla 12

La organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	9	9%
A veces	47	47%
Nunca	44	44%
	100	100

Figura 12



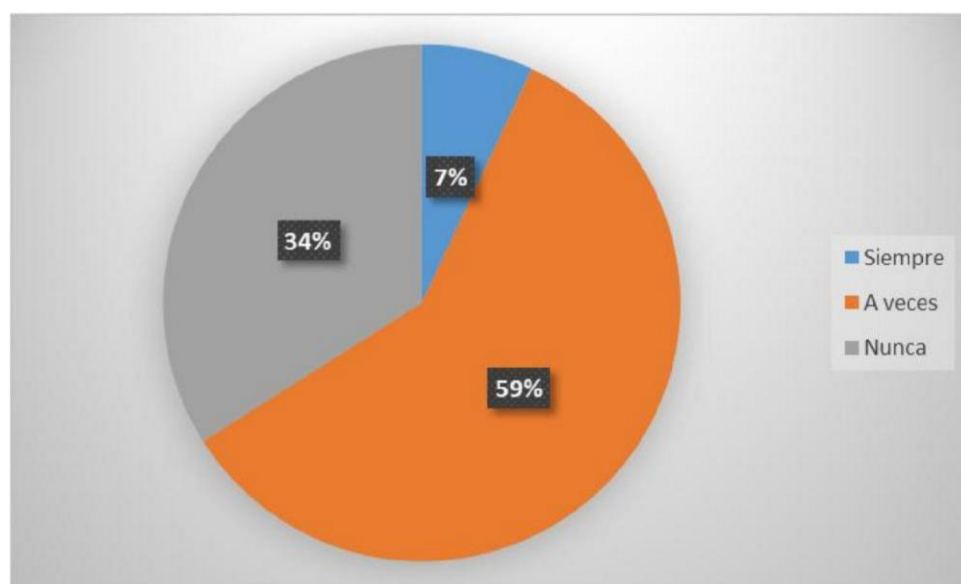
Como se aprecia en la tabla, el 44% de los encuestados manifiesta que nunca la organización es una buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral.

Tabla 13

La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	7	7%
A veces	59	59%
Nunca	34	34%
	100	100

Figura 13



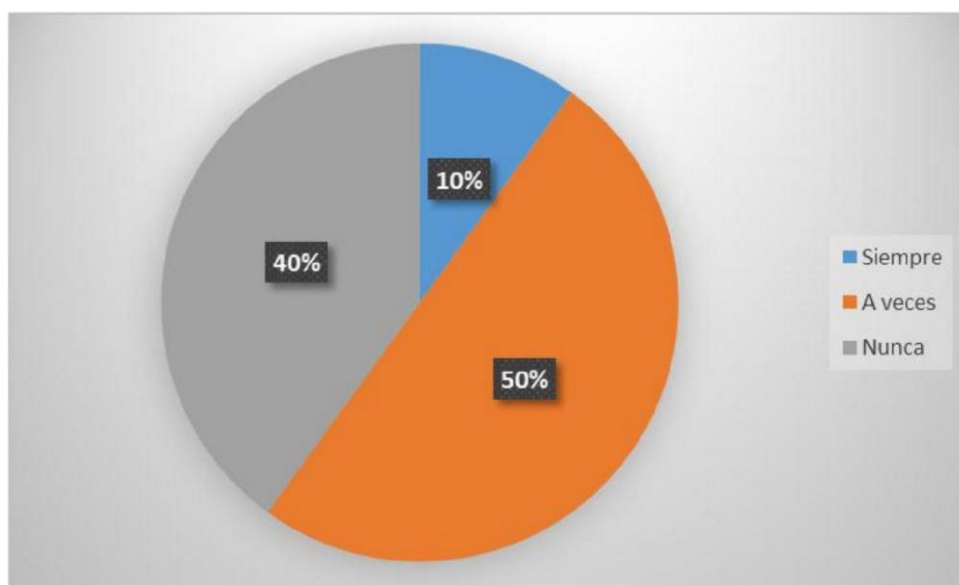
Como se aprecia en la tabla, el 59% de los encuestados manifiesta que a veces la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.

Tabla 14

Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	10	10%
A veces	50	50%
Nunca	40	40%
	100	100

Figura 14



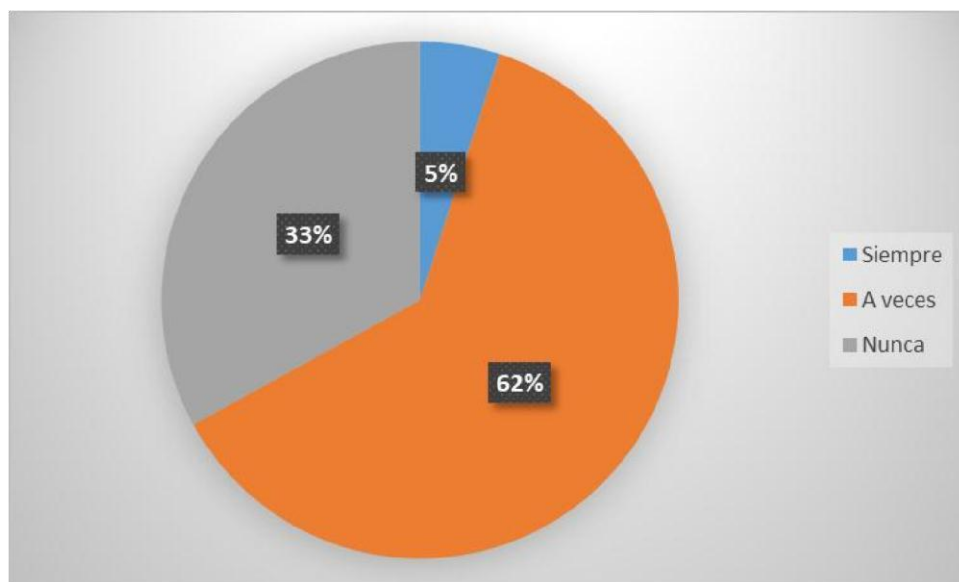
Como se aprecia en la tabla, el 40% de los encuestados manifiesta que nunca se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.

Tabla 15

Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	5	5%
A veces	62	62%
Nunca	33	33%
	100	100

Figura 15



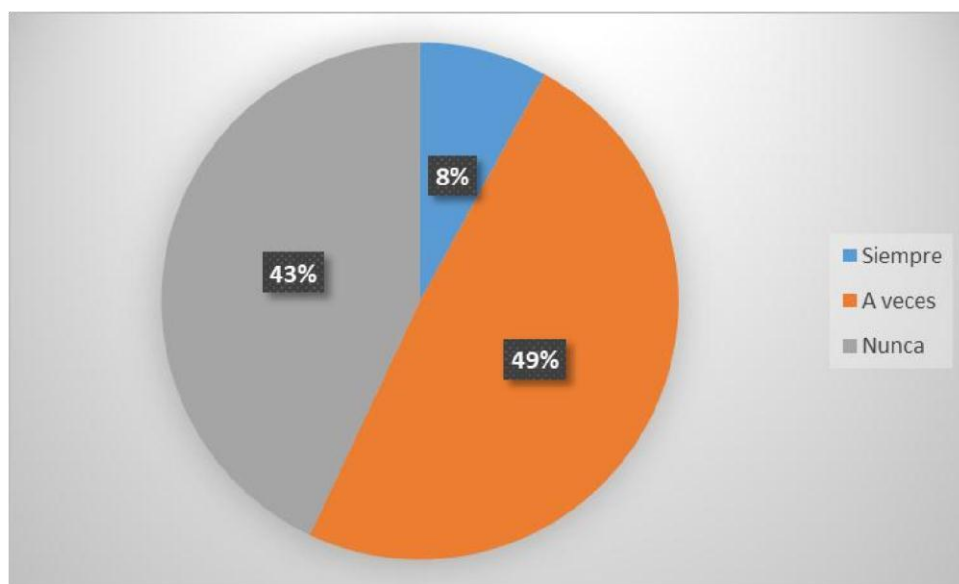
Como se aprecia en la tabla, el 62% de los encuestados manifiesta que a veces las responsabilidades del puesto son claramente definidas.

Tabla 16

Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	8	8%
A veces	49	49%
Nunca	43	43%
	100	100

Figura 16



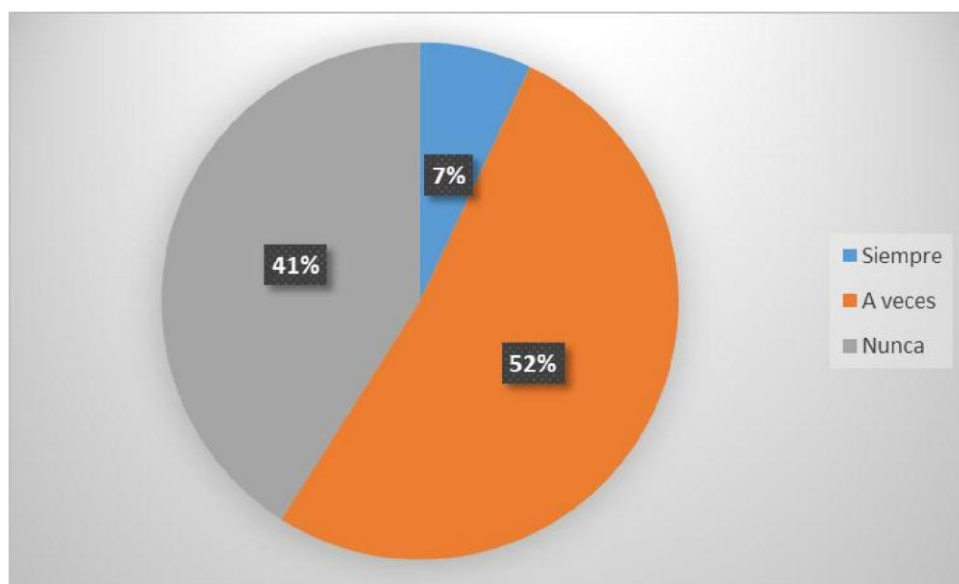
Como se aprecia en la tabla, el 43% de los encuestados manifiesta que nunca se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades.

Tabla 17

Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	7	7%
A veces	52	52%
Nunca	41	41%
	100	100

Figura 17



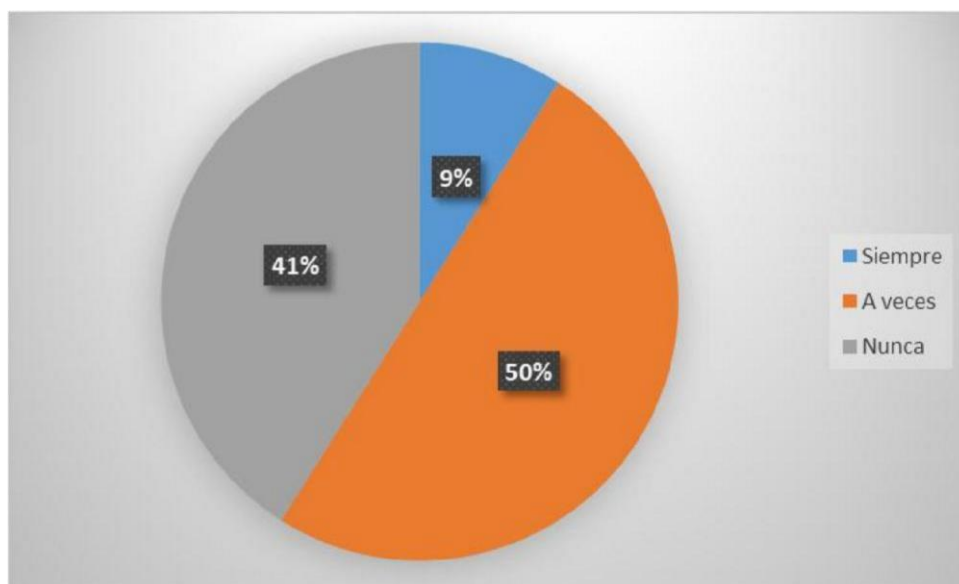
Como se aprecia en la tabla, el 41% de los encuestados manifiesta que nunca hubo acceso a la información necesaria para lograr el trabajo.

Tabla 18

En la institución la información fluye adecuadamente.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	9	9%
A veces	50	50%
Nunca	41	41%
	100	100

Figura 18



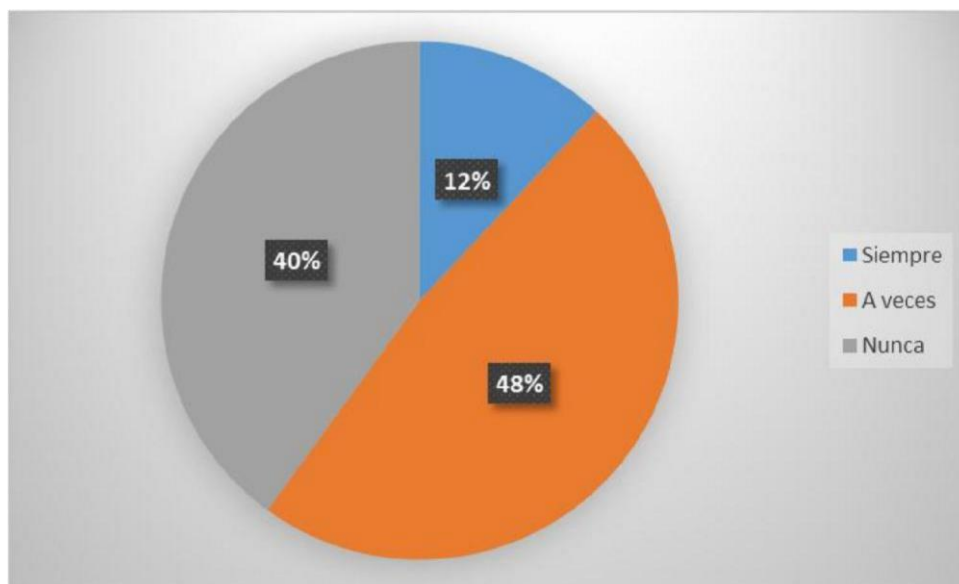
Como se aprecia en la tabla, el 41% de los encuestados manifiesta que nunca en la institución, la información fluye adecuadamente.

Tabla 19

En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	12	12%
A veces	48	48%
Nunca	40	40%
	100	100

Figura 19



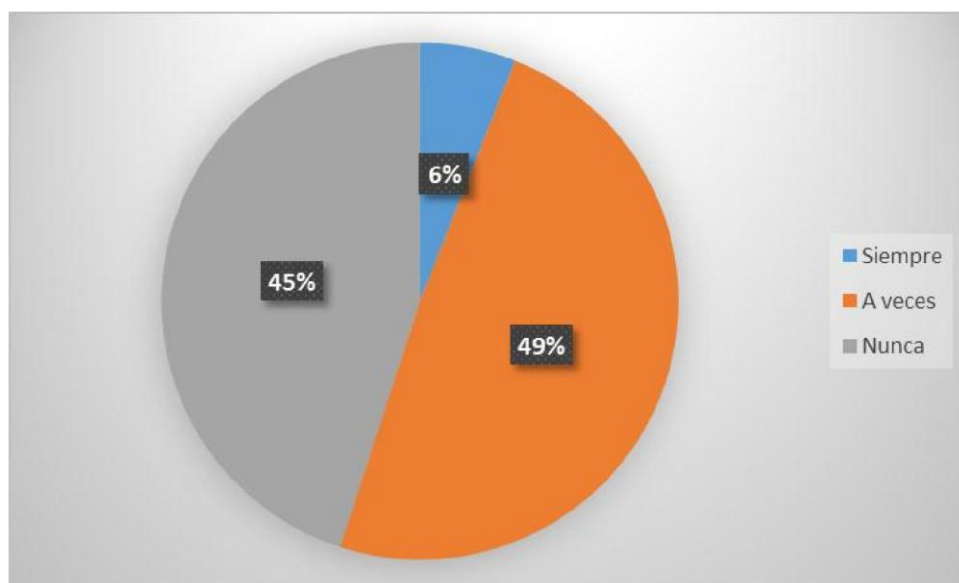
Como se aprecia en la tabla, el 40% de los encuestados manifiesta que nunca en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.

Tabla 20

Existen suficientes canales de comunicación.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	6	6%
A veces	49	49%
Nunca	45	45%
	100	100

Figura 20



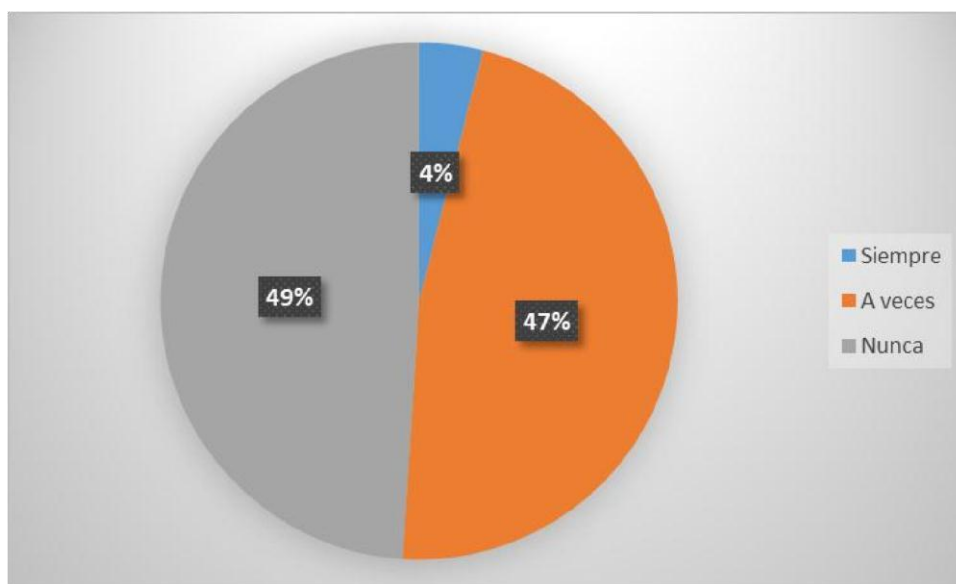
Como se aprecia en la tabla, el 45% de los encuestados manifiesta que nunca existen suficientes canales de comunicación.

Tabla 21

Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	4	4%
A veces	47	47%
Nunca	49	49%
	100	100

Figura 21



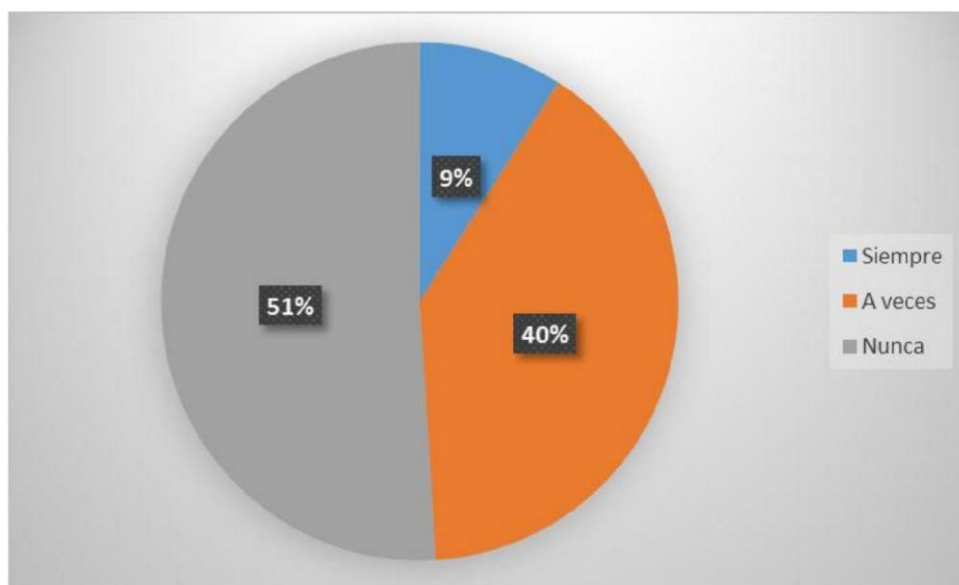
Como se aprecia en la tabla, el 49% de los encuestados manifiesta que nunca es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.

Tabla 22

Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	9	9%
A veces	40	40%
Nunca	51	51%
	100	100

Figura 22



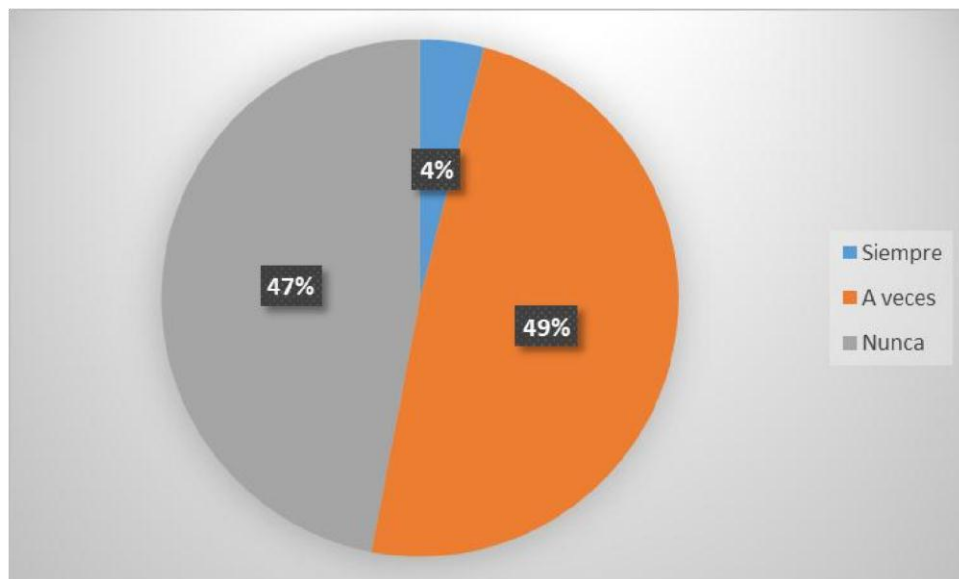
Como se aprecia en la tabla, el 51% de los encuestados manifiesta que nunca los compañeros de trabajo cooperan entre sí..

Tabla 23

Los objetivos de trabajo son retadores.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	4	4%
A veces	49	49%
Nunca	47	47%
	100	100

Figura 23



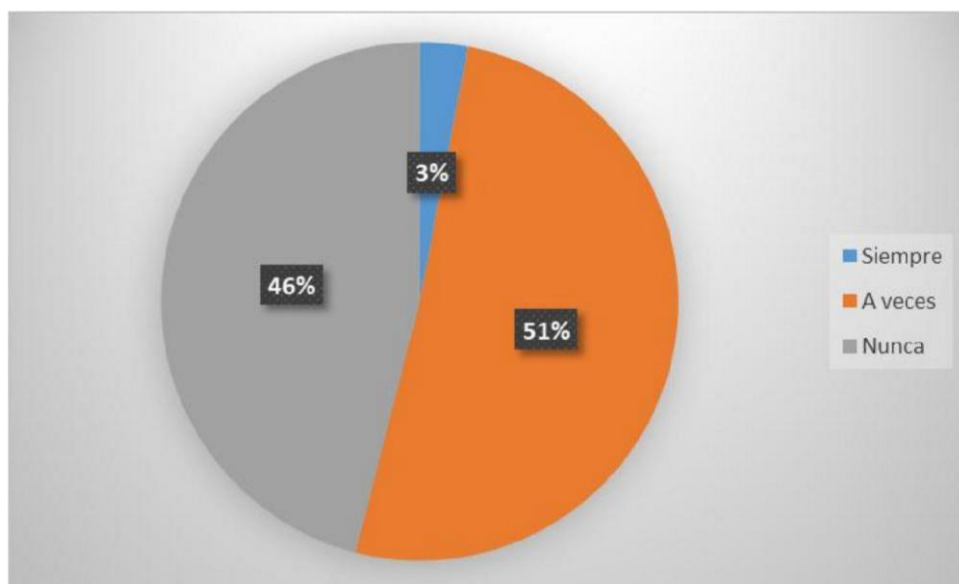
Como se aprecia en la tabla, el 47% de los encuestados manifiesta que nunca los objetivos de trabajo son retadores.

Tabla 24

Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	3	3%
A veces	51	51%
Nunca	46	46%
	100	100

Figura 24



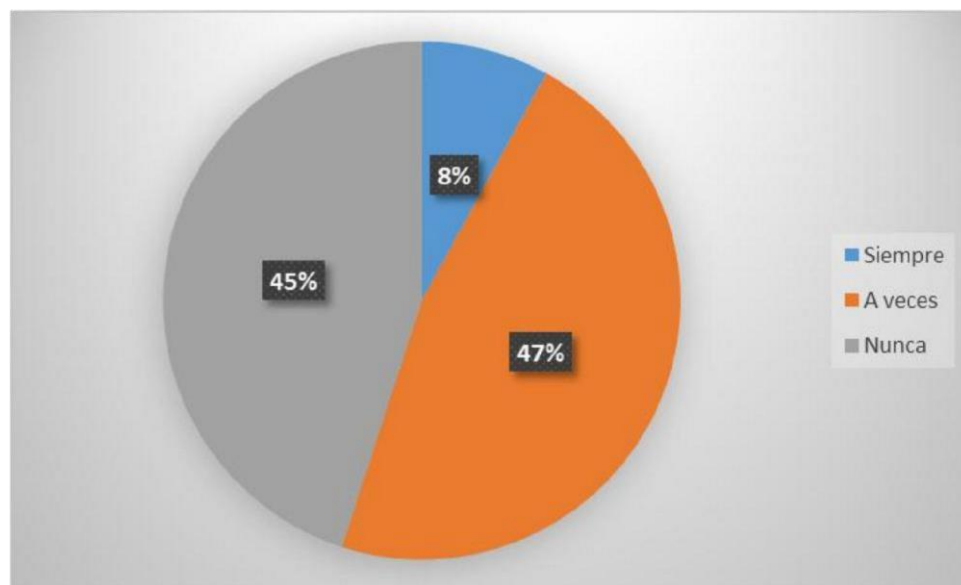
Como se aprecia en la tabla, el 46% de los encuestados manifiesta que nunca los trabajadores tienen la potestad de tomar decisiones.

Tabla 25

El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.

VALORACIÓN	F	%
Siempre	8	8%
A veces	47	47%
Nunca	45	45%
	100	100

Figura 25



Como se aprecia en la tabla, el 45% de los encuestados manifiesta que nunca se puede trabajar como un equipo bien integrado.

Capítulo IV. Discusión

Según los resultados obtenidos, se pudo evidenciar que existen muchas falencias en los trabajadores del centro penitenciario, en torno al clima organizacional.

Estas falencias hacen a referencia a:

- Un trabajo muy monótono.
 - Un salario que no compensa las actividades.
 - Existe una restricción de la creatividad.
 - Hay gran demanda de atención. - Un presente conflicto con la autoridad
-
- o Trabajo burocrático.
 - o Existe un trato injusto.
 - o No se delegan correctamente las responsabilidades.
 - o Existe una motivación ineficiente
 - o Falta de material de escritorio que facilite su trabajo.
 - o Evidente falta de liderazgo.
 - o Falta de motivación e iniciación.

Por esto, según Villavicencio (2015), en su investigación manifestó cuán importante es en las empresas que se analicen e investiguen las dimensiones clima y desempeño laboral. Lo que le permitió concluir a través de una serie de instrumentos aplicados, que se evidencia que, es directamente correlacional el clima laboral y su productividad, en diversas circunstancias.

Además, según Díaz (2015), en su investigación, manifestó que es muy importante que en toda empresa para que un trabajador esté motivado, es muy esencial que exista un excelente clima organizacional. Esta relación fue evidenciada gracias a la aplicación de algunas encuestas y a la precepción del nivel motivacional de cada uno de los colaboradores.

Por último, según Rodríguez (2014), en su investigación, identificó algunas variables esenciales de la parte directiva de una institución, las cuales son el clima y la gestión. Son variables que van de la mano, las cuales no se deben obviar para que de desarrolle adecuadamente los objetivos institucionales y se fomente de esa forma, un excelente lugar de trabajo.

.

Conclusiones

- Al elaborar el programa Cognitivo Conductual y teniendo las referencias bibliográficas (de otros programas que han sido ejecutados) y obteniendo los resultados del test aplicado (donde hace referencia que existen falencias dentro del personal concerniente al clima organizacional) se concluye que este programa puede ayudar a mejorar la calidad de vida dentro de su área laboral y personal.
- En cuanto al diagnóstico del nivel de clima organizacional, se logró evidenciar un gran número de indicadores negativos, también producto del estrés laboral. La gran mayoría del personal que rindió la evaluación, más del 50% señala que varios de los aspectos mencionados en el instrumento (test), no se trabajó o consideró con anterioridad en el centro penitenciario.
- Las variables fundamentadas en la psicología humanista, siendo estas las cuales nos ha permitido entender y conocer a la persona como un todo considerándose así varios aspectos relevantes en su desempeño laboral.
- La metodología del programa cognitivo conductual hace referencia al método inductivo y a su vez, teniendo en cuenta el cumulo de sesiones programadas, permitirá mejorar la aptitud de compromiso y competencias personales dentro de la institución.

Sugerencias

- Se sugiere trabajar el programa con el personal del Instituto Penitenciario del Huacariz en la brevedad posible para mejorar el clima organizacional y esto no termine desencadenando en una actitud negativa y conformista por parte del trabajador en su aspecto emocional y físico; teniendo como referencia el resultado del cuestionario aplicado, es meritorio darle la importancia debida.

presentación y ejecución del Programa Cognitivo Conductual

BLOQUE I – SESIÓN 1

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL CONOCIMIENTO, PREVENCIÓN, CONSECUENCIAS Y CONTROL DEL ESTRÉS				
Sesión N°	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Primera	Evaluación Presentación	Eliminar situaciones potencialmente estresantes del entorno.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz – Cajamarca	- Música que motive a los participantes. - Pelota trapo.

Presentación: Se realiza una dinámica para conseguir que cada individuo del grupo empiece a interactuar.

Lluvia de ideas: ¿Qué persigo, deseo o quiero asistiendo a las sesiones?

Se utiliza para la dinámica una pequeña pelota con el fin de que el sujeto al que le llegue la pelota sea el que participe, y éste la pasará a otro sujeto y así sucesivamente. El uso de la pelota tiene como finalidad romper el miedo a hablar en público y evitar que los sujetos esperen una secuencia definida correlativamente para que les toque hablar, situación que provoca un importante estrés.

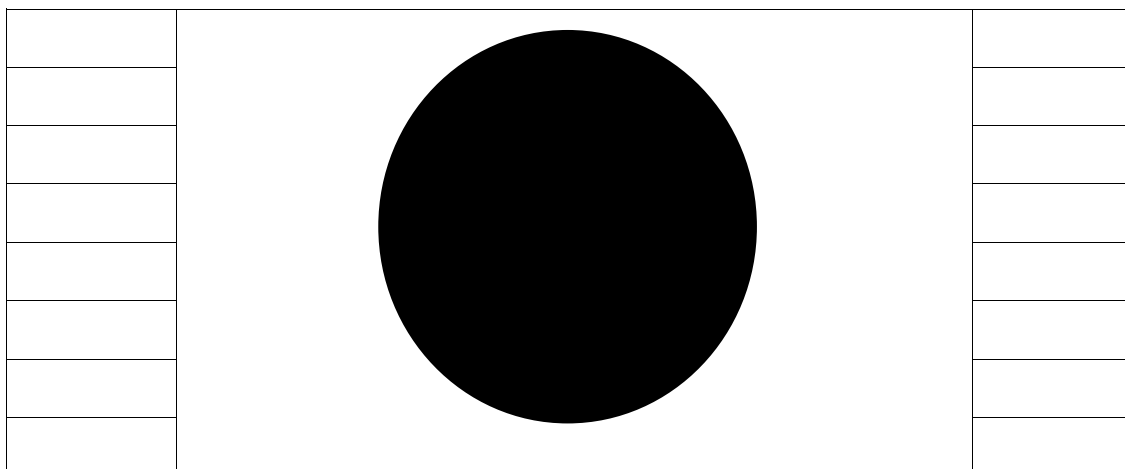
La espera

Ansiedad de ver cuando el tocara

Ansiedad de estar pensando todo el tiempo que dirá ante el público y si el público aceptara a bien o recibirá bien lo que el participante desea mencionar.

Palabra rápida: ¿Qué aportaré yo al curso? Con el mismo mecanismo de la dinámica anterior cada sujeto en una o dos palabras indicará aquello que puede aportar al grupo a lo largo de las sesiones. Es una especie de compromiso público.

EL AGUJERO NEGRO

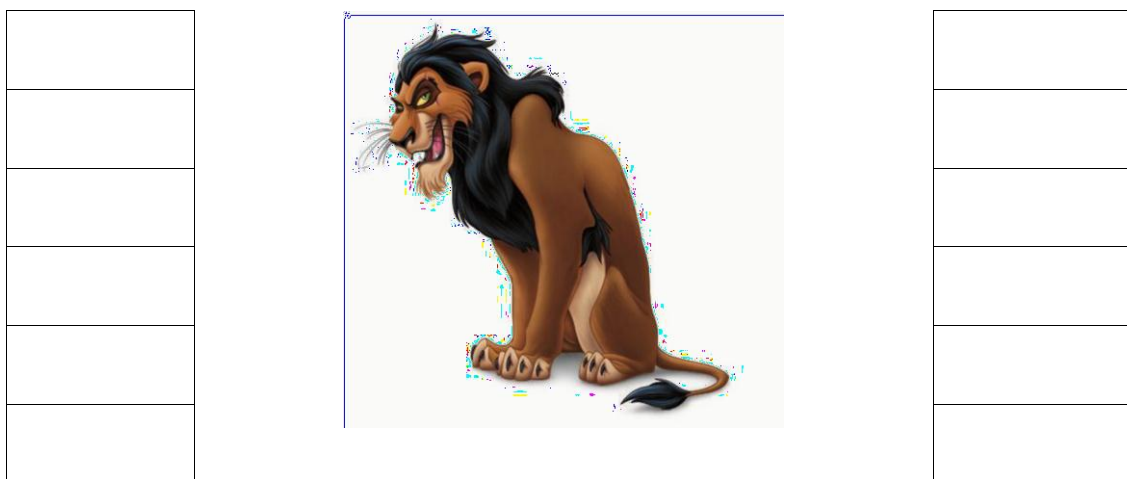


BLOQUE I – SESIÓN

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL CONOCIMIENTO, PREVENCIÓN, CONSECUENCIAS Y CONTROL DEL ESTRÉS				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Segunda	Estrés General y Síndrome de Burnout	Modificar patrones de conducta, estilos de afrontamiento, recursos y habilidades.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz – Cajamarca	- Hoja - Lápiz - Música

Scar: El león de los miedos. Se entrega una hoja en la que aparece Scar (el león “malo”, hermano de Mufasa de la película “El Rey León”) en el centro y a ambos lados unas tablas en las que se han de escribir, los miedos que se tienen con respecto a las sesiones que están realizando, con respecto al trabajo y con respecto a cualquier otro determinante de sus vidas.

SCAR



BLOQUE I – SESIÓN 3

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL CONOCIMIENTO, PREVENCIÓN, CONSECUENCIAS Y CONTROL DEL ESTRÉS				
Sesión	DENOMINADA	Objetivo	Participantes	Materiales
Tercera	Estrés Afrontamiento	Delimitar los estresores laborales y los factores de riesgo asociados a	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz - Cajamarca	Material para casa.
		mayores niveles de estrés.		

Gráfica: “Reconocer situaciones de estrés”

Se entrega una gráfica en la que han de escribir (como tarea para casa) todas aquellas situaciones de estrés que padezcan, indicando el día, hora, fuente de estrés, sentimiento que tiene en esa situación y aquello que hizo en ese momento

RECONOCER SITUACION DE ESTRÉS

DIA	HORA	FUENTE DE ESTRES	¿QUÉ SENTISTE?	¿QUE HICISTE

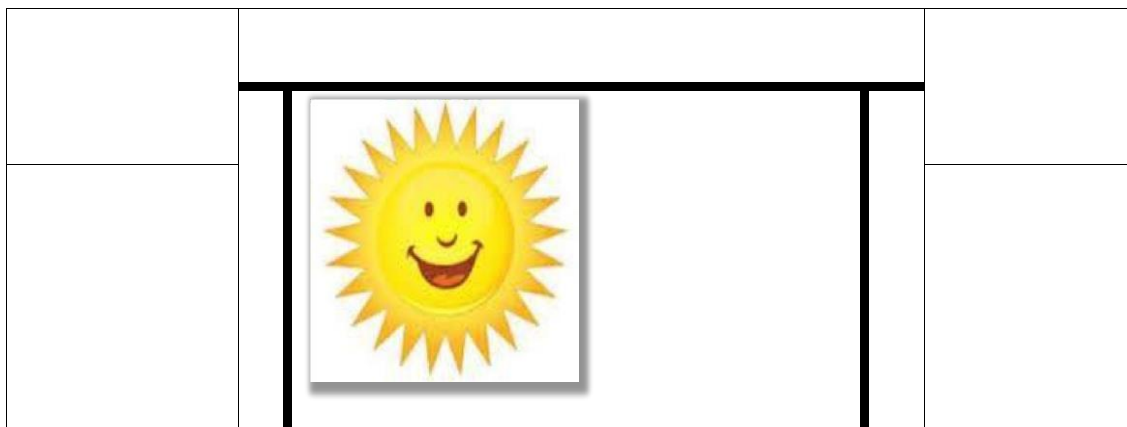
BLOQUE I SESIÓN 4

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL CONOCIMIENTO, PREVENCIÓN, CONSECUENCIAS Y CONTROL DEL ESTRÉS				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Cuarta	Biofeedback, confianza, relajación, Apoyo Social	Conocer y aprender estrategias para afrontar y prevenir el Burnout.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz – Cajamarca	- Hoja - Lapicero - Música - Lectura

Eres un Solete

Se entrega una hoja en la que la figura central es un sol riéndose. Se pide a los sujetos que escriban en esa hoja todas aquellas virtudes o cosas positivas que conocen de sí mismos. Han de reflexionar en casa sobre sus aspectos positivos y han de preguntar a aquellos con quienes convivan o trabajen que les digan que les ven de positivo. En la siguiente sesión lo comentarán al grupo.

ERES UN SOLETE



Lectura del cuento: “Despacio, despacio” de Carolina Gorrindo, en Cuentos de Verano. El cuento versa sobre una niña que desea ser mayor a toda costa. Un hada le regala un carrete de hilo dorado para que cada vez que desee ser más mayor tire del hilo. Sin darse cuenta, y por sus deseos de casarse, de tener hijos, y nietos, acaba malgastando todo el hilo. Por su precipitación no le había sabido sacar a la vida todo el jugo. Pero no era más que un sueño. Se pretende señalar la importancia que tiene el vivir el presente y disfrutar de este presente, pues no habrá otro como este; del mismo modo orientar a vivir una vida sin prisas y no hipotecando la felicidad a lo que ha de venir mañana y que todavía no ha llegado. Dinámica de apoyo social: A cada sujeto, todos y cada uno de los componentes han de decirle en alto una virtud que sabe que tiene o que intuye que tiene. Se aumenta el sentimiento de pertenencia y confianza en el grupo que ha sido capaz de observar lo que de positivo tiene cada uno.

Lluvia de ideas: “Una virtud mía es...”

Cada sujeto de una forma rápida dirá una virtud propia, aquella de la que se sienta más orgulloso.

Dinámica de confianza: Se realiza un ejercicio por parejas. Uno de los componentes de la pareja se vendará los ojos y se dejará guiar previo control/concentración de la respiración, por el otro, quien le conducirá por entre las sillas, le subirá a las mesas, etc. No podrán hablar entre ellos. Posteriormente se intercambiarán los papeles. Se trata de conseguir que al cabo de unos minutos el que lleve los ojos vendados sea capaz de sentirse relajado y con un nivel alto de confianza en su compañero, a pesar de los obstáculos que encuentre. Al finalizar, se hace una puesta en común en la que se les pregunta:

¿Qué han sentido?

¿Dónde creen que reside la confianza?

¿Qué pueden hacer para confiar en otros y para que otros confíen en ellos?

Se detalla la importancia que tiene la confianza en los otros como factor reductor de estrés, se observa que la ayuda a los demás no perjudica y se favorece el que exista un sentimiento de bienestar en la relación interpersonal.

BLOQUE II – SESIÓN I

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN Y AL DESARROLLO DE LAS ACTITUDES				
Sesión N°	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Quinta	Actitudes en la relación de ayuda.	Identificar preocupaciones, apoyar y motivar.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz - Cajamarca	- Hoja - Lapicero - Música - Lectura

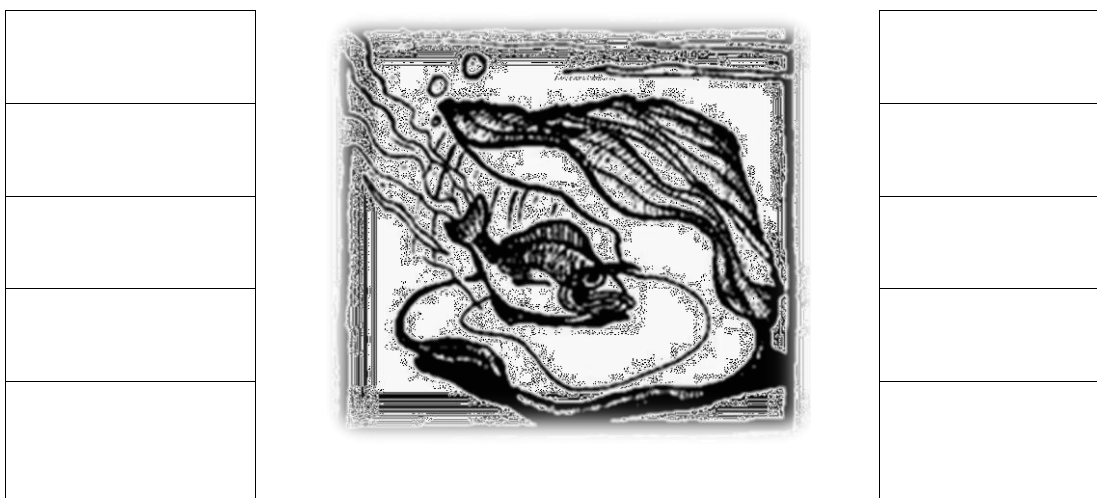
Lectura de la “fábula de la ostra y el pez”

Editada en Costa y López (1996). Con esta lectura nos adentramos en el mundo de la comunicación interpersonal y en la actitud en la relación de ayuda. “Reconociendo ostras y peces”.

Se entrega una hoja en la que han de especificar en un lado todas aquellas personas (sin nombrarlas) que son facilitadoras de la comunicación (“abre ostras”), y en el otro lado aquellas otras personas que perjudican la comunicación (“cierra ostras”).

“OSTRAS Y PECES”

Cierre Ostras		Abre Ostras



Canción “Color Esperanza”, escrita por Roberto Sorokín, Cachorro López y Diego Torres.

CANCIÓN #1 (Color Esperanza)

Sé que hay en tus ojos con solo mirar, Que estás cansado de andar y de andar
 Y caminar, girando siempre en un lugar
 Sé que las ventanas se pueden abrir, Cambiar el aire depende de ti
 Ay, te ayudará, Vale la pena una vez más
 Saber que se puede
 Querer que se pueda
 Quitarnos los miedos Dejarlos
 afuera
 Pintarse la cara
 Color esperanza
 Tentar al futuro
 Con el corazón
 Vale más el presente que el futuro, Dale suave que aquí no hay apuro
 Ya salimos adelante, ya no le des mente, Y abrazo pa' toda mi gente
 É mejor perder-se que nunca embarcar, Mejor tentarse a dejar de intentar
 E assim será (e assim será), E a vida muda, mudará
 Sé que lo imposible se puede lograr, Que la tristeza algún día se irá
 Y así será (yeah-yeah y así será), La vida cambia y cambiará
 Sentirás, que el alma vuela, Por cantar una vez más
 Saber que se puede
 Querer que se pueda
 Quitarse los miedos
 Echarlos pa' afuera
 Pintarse la cara color esperanza. Tentar al futuro con el corazón
 Con el corazón

Pintarse la cara
 Color esperanza
 Tentar el futuro
 Con el corazón
 Saber que se puede (claro que se puede), Querer que se pueda (ya ves que se pueda)
 Pintarse la cara, Color esperanza (color esperanza) Tentar el futuro
 Con el corazón

BLOQUE II – SESIÓN 2

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN Y AL DESARROLLO DE LAS ACTITUDES				
Sesión	DENOMINADA	Objetivo	Participantes	Materiales
Sexta	Comunicación Generalidades	Adecuar la capacidad personal de adaptación al cambio.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz - Cajamarca	Hoja Lapicero Música Lectura

Lectura de la “fábula del aguilucho”, editada en Costa y López (1996)

Con esta fábula se pretende que los sujetos se “abran al mundo” de posibilidades que sus propias potencialidades personales les pueda llevar. Se trabaja la potenciación de recursos, el escenario de la relación interpersonal, el sentido de la eficacia personal, los deseos de cambio que provocan más recursos y más habilidades por el nuevo aprendizaje desarrollado con las nuevas expectativas y por último, el decisivo papel que el mediador tiene en las relaciones interpersonales

“Aguiluchos”. Se entrega una hoja en la que aparecen dos preguntas ¿hasta dónde puedo llegar? y ¿Qué puedo cambiar en mí? Se pretende que los sujetos realicen un ejercicio de reflexión, autoobservación y compromiso con aquello que escriban en la hoja.

“AGUILUCHOS”

¿Hasta dónde puedo llegar?		¿Qué puedo cambiar en mí?
-----------------------------------	--	----------------------------------




ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN Y AL DESARROLLO DE LAS ACTITUDES				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Séptima	Comunicación: Conducta Verbal y no Verbal.	Conocer alternativas de solución.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz - Cajamarca	- Hoja - Lápiz - Música - Lectura

Rol-Playing: “Comunicación en crisis emocionales”.

Se trata de interpretar un contacto comunicativo entre un sanitario (sujeto participante) y un enfermo (terapeuta) en situación de crisis, tras haberle sido dado un diagnóstico de gravedad. Los participantes observarán las conductas de ambos individuos (sanitario y enfermo) y registrarán la “evaluación del entrenamiento en comunicación” en una hoja diseñada para tal fin. Se pretende que los sujetos adquieran la capacidad de observar conductas comunicativas positivas y negativas, sabiendo identificar los resultados de las conductas comunicativas.

“Observando problemas de comunicación”. Se entrega una hoja en la que han de anotar, todos aquellos problemas de comunicación que observen tanto en su trabajo como en su vida diaria, a la vez que anoten de igual modo las alternativas de solución que estimen oportunas para evitar dichos problemas.

OBSERVANDO PROBLEMAS EN LA COMUNICACION

PROBLEMA			ALTERNATIVA DE SOLUCION
			

Dinámicas de comunicación:

“Me presento a ti, pero sin palabras”. Por parejas intentarán, sin hablar, decirle al otro: la comida favorita, aficiones y como sería su pareja ideal.

Se expone en común lo que han creído entender de la comunicación no verbal que han realizado.



“Vamos a hablarnos”. Se trata de que por parejas intenten comunicarse pero sin realizar ningún tipo de gestos. Posteriormente se pondrán en común las dificultades que han encontrado al utilizar tan sólo el lenguaje verbal (si es que han podido).

“Dedo a la barbilla”. El terapeuta pedirá que pongan el dedo índice a un metro de la cara y que se concentren en dicho dedo, permaneciendo así durante medio minuto.

Posteriormente y de la forma más rápida posible el terapeuta pedirá que le miren a él sin bajar el dedo.

En ese momento a la vez que dice “lleaos el dedo a la barbilla”, el llevará su dedo (le están mirando todos) a la nariz en lugar de a la barbilla. Seguramente la mayor parte de los sujetos llevarán su dedo hacia el lugar que han visto ir el dedo del terapeuta (nariz) en lugar de a la zona donde han escuchado (barbilla). Con esto podrán comprender que la conducta no verbal tiene más repercusión que la verbal.

BLOQUE II – SESIÓN 4

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN Y AL DESARROLLO DE LAS ACTITUDES				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Octava	Asertividad	Practicar la comunicación asertiva.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz - Cajamarca	- Música - Tarjeta de colores.

Dinámicas de Asertividad:

“Te saco una tarjeta”. Se entrega a cada participante tres tarjetas (roja, amarilla y verde) que serán utilizadas a lo largo de las restantes sesiones para tras una discusión o una interpelación intrasesiones o fuera de las sesiones determinar cómo ha sido el estilo asertivo de los interlocutores (asertivo -tarjeta verde-, pasivo -tarjeta amarilla- o agresivo -tarjeta roja-).

Se pretende habituar a los sujetos a determinar si las conductas observadas son apropiadas o no, así como hacer ver a las personas a las que les muestran las tarjetas si han utilizado un estilo asertivo adecuado a la situación.

“Pintemos una casa, un árbol y un gato”. Por parejas y sin poder hablar, ambos tomarán un mismo bolígrafo con una mano cada uno sobre el bolígrafo e intentarán hacer esos dibujos. En este caso

se pondrá en común quien de los dos ha sido más dominante y que tipo de estrategias han utilizado para poder realizar los dibujos.

Lluvia de ideas: “En qué situaciones te gustaría ser más asertivo”. Se pretende que cada sujeto exprese aquellas situaciones en las que necesita ser más asertivo.



BLOQUE III – SESIÓN I

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL APRENDIZAJE Y A LA APLICACIÓN DE RECURSOS COGNITIVOS				
Sesión N°	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Novena	Enfatizar la importancia de cuestionar los pensamientos negativos.	Reconocer la irracionalidad de ciertas creencias	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz - Cajamarca	Música Hoja Lapicero Lectura

Contenido Práctico para el Aprendizaje y Aplicación de Recursos Cognitivos

Lectura de la “fábula de Ulises y el autocontrol”, editada en Costa y López (1996)

Era un profesor comprometido y estricto, conocido también por sus alumnos como un hombre justo y comprensivo.

Al terminar la clase, ese día de verano, mientras el maestro organizaba unos documentos encima de su escritorio, se le acercó uno de sus alumnos y en forma desafiante le dijo: –

Profesor, lo que me alegra de haber terminado la clase es que no tendré que escuchar más sus tonterías y podré descansar de verle esa cara aburridora.

El alumno estaba erguido, con semblante arrogante, en espera de que el maestro reaccionara ofendido y descontrolado.

El profesor miró al alumno por un instante y en forma muy tranquila le preguntó:

– ¿Cuándo alguien te ofrece algo que no quieres, lo recibes?

El alumno quedó desconcertado por la calidez de la sorpresiva pregunta.

– Por supuesto que no. – contestó de nuevo en tono despectivo el muchacho.

– Bueno, -prosiguió el profesor, – cuando alguien intenta ofenderme o me dice algo desagradable, me está ofreciendo algo, en este caso una emoción de rabia y rencor, que puedo decidir no aceptar.

– No entiendo a qué se refiere. – dijo el alumno confundido.

– Muy sencillo, -replicó el profesor-, Tú me estás ofreciendo rabia y desprecio y si yo me siento ofendido o me pongo furioso, estaré aceptando tu regalo, y yo, mi amigo, en verdad, prefiero obsequiarme mi propia serenidad.

– Muchacho, -concluyó el profesor en tono gentil-,

– Tu rabia pasará, pero no trates de dejarla conmigo, porque no me interesa, yo no puedo controlar lo que tú llevas en tu corazón pero de mí depende lo que yo cargo en el mío.

Cada día, en todo momento, tú puedes escoger qué emociones o sentimientos quieres poner en tu corazón y lo que elijas lo tendrás hasta que lo decidas cambiarlo. Es tan grande la libertad que nos da la vida que hasta tenemos la opción de amargarnos o ser felices.



“Situaciones de pérdida de control”. Se entrega una hoja en la que han de registrar aquellas situaciones en las que no hayan podido controlarse, indicando, el día, la hora, ¿qué pasó?, ¿qué hizo?, ¿qué sintió?, ¿qué resultado obtuvo? y si utilizó algún mástil como Ulises en la fábula.

SITUACION DE PERDIDA DE CONTROL

DIA	1	2	3	4
HORA				
¿Qué paso?				
¿Qué hice?				
¿Qué sentí?				
¿Qué resultado obtuve?				
¿Utilice algún mástil? ¿Cuál?				

BLOQUE III – SESIÓN 2

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL APRENDIZAJE Y A LA APLICACIÓN DE RECURSOS COGNITIVOS				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Décima	Autoestima	Potenciar la autoestima como proceso imprescindible para el bienestar emocional.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz - Cajamarca	Música Hoja Lapicero Lectura

“Buscando distorsiones cognitivas en forma de palabras clave”.

Se entrega una hoja en la que figura una lista de palabras claves de uso común en distorsiones cognitivas. Se pretende que identifique cada participante si dichas palabras claves son empleadas en ocasiones para expresarse o como diálogo interiorizado. En la siguiente sesión se especificarán cada una de las palabras claves empleadas, se identificarán con su distorsión cognitiva emparejada y se finalizará con las alternativas a emplear para desterrar este tipo de pensamiento y/o discurso cognitivo erróneo. **CANCIÓN #3 (La fuerza de la vida)**

Proyección de la presentación “Papá no me pegues”.

Se pretende descubrir los orígenes de la baja autoestima. Al mismo tiempo se dan a conocer las “tristes” estadísticas de violencia a niños y violencia de género. Finalizando con una discusión

sobre las razones que puedan tener las personas para realizar ciertos actos o para sentirse como se sienten. Concluimos con la aseveración de que quizá podamos llegar a criticar a los otros pero nunca juzgarlos ya que no sabemos la historia personal se oculta detrás de cada persona.

PRESENTACIÓN “PAPÁ NO ME PEGUES...”

Papá: Tus golpes no solo hieren mi cuerpo, golpean mi corazón!
 Me hacen duro y rebelde, terco, torpe y agresivo.
 Tus golpes me hacen sentir miserable,
 pequeño e indigno de ti... mi héroe.
 Tus golpes me llenan de amargura,
 bloquean mi capacidad de amar,
 acrecientan mis temores,
 nace y crece en mí el odio.
 Papi, tus golpes me alejan de ti,
 me enseñan a mentir,
 cortan mi iniciativa y mi creatividad,
 mi alegría y espontaneidad.
 No me des más golpes.
 Soy débil e indefenso ante tu fuerza;
 tus golpes enlutan mi camino y sobre todo endurecen mi alma.
 La fuerza de tu razón es superior a la fuerza de tus golpes;
 si no te entiendo hoy. ¡Pronto lo haré!
 Si eres justo e insistes, explícamelo.
 Más poderosos que tus golpes,
 más efectivos y grandiosos son tu afecto,
 tus caricias, tus palabras.
 Papi, tu grandeza no está en el poder de tu fuerza física.
 Tú, mi héroe, eres mucho más cuando no necesitas de ella para guiarme.
 “TAN SOLO QUIEREME”

Lluvia de ideas: “Rompe tus cadenas”.

Tras leer el cuento “El elefante encadenado” incluido en el libro “Recuentos para Demian” de Jorge Bucay, se pregunta a cada participante sobre cuáles son las cadenas que les mantienen atrapados, y si pueden hacer algo para soltarse.

BUSCANDO DISTORSIONES COGNITIVAS EN FORMA DE PALABRA CLAVE

PALABRAS CLAVES	SI, a veces digo o pienso	NO, ni digo ni pienso
No soporto que... No aguanto que... Esto es insoportable		
Bueno frente a malo. Útil frente a inútil. Correcto/Incorrecto		
Todo. Nadie. Nunca. Siempre. Todos. Ninguno...		

“Eso lo dice por...” “Eso se debe a...”		
“Y si sucede tal cosa”		
“Eso lo dice por mí” “Yo soy más... menos...”		
“No puedo hacer nada por...” “Yo soy responsable de todo...”		
“No hay derecho a”. “Es injusto que...”		
“Si tal cosa cambiara entonces yo podría...”		
“Soy un...” “Es un...” “Son unos...”		
“Por mi culpa” “Por su culpa” “ Es su culpa”		
Debo de., no debo de, tengo que, debe de...		
“Llevo la razón” “Sé que estoy en lo cierto”		
“El día de mañana esto cambiará” “El día de mañana tendré mi recompensa”		
“Si me siento así entonces es cierto que...”		

BLOQUE III – SESIÓN 3

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL APRENDIZAJE Y A LA APLICACIÓN DE RECURSOS COGNITIVOS				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Onceava	Reestructuración cognitiva/Terapia Racional Emotiva	Hacer positivo, en lo posible, el diálogo interno.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz Cajamarca	Música Lectura

Dinámica:

“Esto me gusta de ti...”. Los participantes, con un folio y un bolígrafo cada uno, se colocan por parejas. Tienen dos minutos para comentar el uno al otro cual es la virtud que resaltarían de su

compañero, para posteriormente escribir en su folio lo que se han dicho. Habrá cambios de pareja hasta el momento en que cada uno tenga en su folio escrito todas las virtudes que sus compañeros le han expresado.

Para finalizar, cada participante lee en alto lo que le han dicho los demás.

“Me siento satisfecho de ser...”. Cada participante deberá salir al centro del grupo y deberá decir en alto aquello de lo que se siente más satisfecho u orgulloso (en cuanto a característica de personalidad o rasgo de comportamiento).

Escribir un diario: “Con cariño te cuento mi vida...”

A todos los participantes se les pide que en casa y hasta la siguiente sesión escriban aquello que deseen, en formato de diario y orientado sobre todo a exponer todo lo positivo que realicen o aquello que les ha producido especial satisfacción, de forma particular o porque alguien les ha felicitado. Esta dinámica pretende seguir buscando lo positivo de cada persona, orientado hacia la autoobservación positiva y hacia la expresión positiva de pensamientos, actitudes, ideas, etc. Se busca potenciar la autoestima, interiorizar pensamientos positivos, y ofrecer experiencias de contacto y de apertura de lo bueno de cada uno.

Dinámica de Ellis.

Se pide a los participantes que cierren los ojos y se concentren en la respiración. Tras unos 2 a 3 minutos, se les pide que piensen en algún secreto oculto, en algo que sólo conocen ellos y nadie más...

Antes de abrir los ojos se les comenta que después de abrirlos, uno de ellos, deberá contar al resto que era lo que estaba pensando... Se les pide que abran los ojos y sin decir palabra se les va mirando lentamente uno por uno.

Posteriormente se les dice que nadie va a contar nada, pero sí han de contar que han sentido cuando se les comentó a que iban a hacerlo. Se pretende con esta dinámica dar a conocer de forma gráfica la importancia que tienen los pensamientos en los sentimientos de las personas.

Canción “Sin miedo”, escrita por Rosana Arbelo. Dinámica igual que en la anterior canción.

Se pretende trabajar la importancia que tiene afrontar los retos, “vivir” y desafiar a la vida sin ese miedo incapacitante que tanto daño hace.

CANCIÓN #2 (Sin miedo)

Sin miedo sientes que la suerte está contigo,
jugando con los duendes abrigándote el camino.

Haciendo a cada paso lo mejor de lo vivido,
mejor vivir sin miedo.

Sin miedo, lo malo se nos va volviendo bueno.

Las calles se confunden con el cielo.

Y nos hacemos aves,
sobrevolando el suelo, así sin miedo.

Si quieres las estrellas vuelco el cielo.

No hay sueños imposibles ni tan lejos. Si somos como niños, sin miedo a la locura, sin miedo a
sonreír.

Sin miedo sientes que la suerte está contigo, jugando con
los duendes

brigándote el camino. Haciendo a cada
paso lo mejor de lo vivido, mejor vivir sin
miedo. Sin miedo, las olas se acarician
con el fuego.

Si alzamos bien las yemas de los dedos podemos de
puntillas tocar el universo, así sin miedo. Las manos
se nos llenan de deseos que no son imposibles ni
están lejos. Si somos como niños

Sin miedo a la ternura, sin miedo a ser feliz. Sin miedo sientes que la suerte está contigo,
jugando con los duendes abrigándote el camino. Haciendo a cada paso lo mejor de lo vivido,
mejor vivir sin miedo. Lo malo se nos va volviendo bueno

Si quieres las estrellas vuelco el cielo. Sin miedo a la locura. Sin miedo a sonreír. Sin miedo
sientes que la suerte está contigo, jugando con los duendes abrigándote el camino. Haciendo a
cada paso lo mejor de lo vivido, mejor vivir sin miedo.

BLOQUE III – SESIÓN 4

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL APRENDIZAJE Y A LA APLICACIÓN DE RECURSOS COGNITIVOS				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Doceava	Auto instrucciones Control del Dialogo Interno.	Manejar las verbalizaciones positivas, rechazo de ideas irracionales.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz-Cajamarca	Música Hoja Lapicero Lectura

“Autoinstrucciones positivas”. Se entrega una hoja en la que aparece una relación de frases positivas. Los participantes deben subrayar tres de ellas, las que más se aproximen a su forma de ser o de pensar.

“AUTOINSTRUCCIONES POSITIVAS”

- ¡Lo puedo conseguir!
- ¡Me voy a preparar para las tareas concretas!
- ¡Puedo hacerlo y lo haré!
- ¡Buscaré información para mejorar mi conocimiento de la situación!
- ¡Tampoco es para tanto!
- ¡Tengo que centrarme en el problema que quiero resolver!
- ¡He conseguido cosas más complejas!
- ¡Este esfuerzo yo lo puedo hacer!
- ¡Deja de darle vueltas y afronta el problema!
- ¡Me siento tenso es natural!
- ¡Puedo realizar un plan para abordar esto!
- ¡Voy a ir paso a paso hasta conseguir mi propósito!
- ¡No saques conclusiones precipitadas!
- ¡Voy a estar atento a mis pensamientos negativos!
- ¡Me voy a concentrar en los pasos a dar!
- ¡Después me sentiré mejor!
- ¡Me lo he propuesto y lo voy a conseguir!
- ¡No tengas pereza. Atrévete!

¡Voy a valorar las posibilidades!
 ¡Voy a probar. Puede ser interesante!
 ¡El no tengo. A por el sí voy!
 ¡Si otros pueden también puedo yo!

Subraya las **tres autoinstrucciones** que te resulten más adecuadas a tu forma de ser y pensar. Si quieres, puedes añadir otras que tú compongas, siempre en referencia a valores positivos, y repítelas cada vez que vayas a hacer algo que estimes dificultoso o estresante. Sustituye tu pensamiento derrotista por uno... esperanzador y positivo.

Proyección de la presentación “Vivamos” basada en un texto de Pablo Neruda. Se pretende trabajar la importancia de arriesgar en la vida, de cambiar, de no hacer siempre lo mismo, etc.

PRESENTACIÓN “VIVAMOS”

Muere lentamente quien se transforma en esclavo del hábito, repitiendo todos los días los mismos senderos, quien no cambia de marca y no arriesga vestir un color nuevo y no le habla a quien no conoce.

Muere lentamente quien evita una pasión, quien prefiere el negro sobre blanco y los puntos sobre las “íes” a un remolino de emociones, justamente las que rescatan el brillo de los ojos, sonrisas de los bostezos, corazones a los tropiezos y sentimientos.

Muere lentamente quien no voltea la mesa cuando está infeliz en el trabajo, quien no arriesga lo cierto por lo incierto para ir detrás de un sueño, quien no se permite por lo menos una vez en la vida, huir de los consejos sensatos.

Muere lentamente quien no viaja, quien no lee, quien no oye música, quien no halla encanto en sí mismo.

Muere lentamente quien destruye su amor propio, quien no se deja ayudar.

Muere lentamente, quien pasa los días quejándose de su mala suerte o de la lluvia incesante.

Muere lentamente, quien abandona un proyecto antes de iniciarlo, no preguntando de un asunto que desconoce o no respondiendo cuando le indagan sobre algo que sabe.

Evitemos la muerte en suaves cuotas, recordando siempre que estar vivo exige un esfuerzo mucho mayor que el simple hecho de respirar. Solamente la ardiente paciencia hará que conquistemos una espléndida felicidad.

¡Vive hoy!, ¡Arriesga hoy!, ¡Haz hoy! ¡No te dejes morir lentamente!

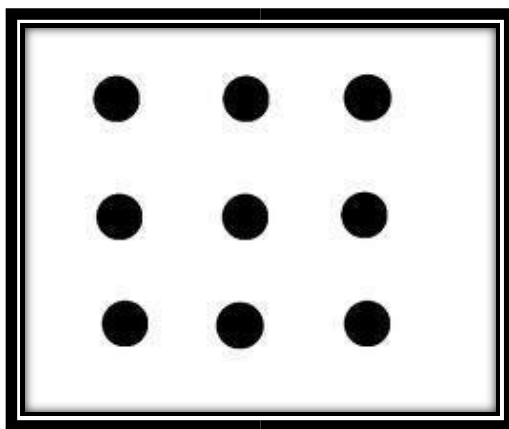
BLOQUE IV – SESIÓN 1

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL DESARROLLO Y ENTRENAMIENTO DE TECNICAS INSTRUMENTALES Y ADAPTATIVAS					
Sesión N°	Denominada		Objetivo	Participantes	Materiales
Treceava	Solución	de	Facilitar	la	Personal que labora
	Problemas,		identificación	dentro del Instituto	Música
	administración	del	soluciones para	Penitenciario	Hoja
	Tiempo		problemas existentes.	Huacariz Cajamarca	Lapicero

Dinámicas de solución de problemas. Con estas dinámicas se pretende cambiar la forma de abordar los problemas.

“9 puntos”. Se trata de unir 9 puntos (colocados en 3 filas de 3) con 4 líneas dibujadas de manera continua, sin levantar el lápiz del papel y sin pasar dos veces por el mismo punto.

Para resolverlo es necesario “salirse” del marco (cuadrado) que subjetivamente creemos que existe cuando en realidad sólo hay puntos. Somos nosotros mismos quienes nos ponemos los límites a la hora de resolver problemas.



“Tocar un objeto”. Se trata de realizar dos grupos que compitan para determinar que grupo es capaz de tocar más deprisa un objeto, sabiendo que sólo puede tocarse una vez, y que el objeto no puede pasarse “tirándolo de unos a otros”, el terapeuta comentará que el record está en menos de tres segundos. La solución más rápida es que el que tiene primero el objeto se sitúe en el centro, colocándose el resto alrededor de él con la mano extendida. Posteriormente girará sobre sí mismo haciendo que el objeto toque todas las manos. Para llegar a esta solución se necesita que el grupo se organice y establezcan, antes de pasar a la acción, un proceso de generación de alternativas.

“El nudo”. En dos grupos, se entrelazarán las manos todos los componentes. Posteriormente sin soltarse deberán deshacer el nudo. La solución es que da igual que el círculo final resultante sea mirando todos fuera, dentro o mixto. Hay grupos que en su pretensión de quedar todos mirando hacia el mismo lado hacen de este problema, un problema irresoluble. Son las mismas personas las que se autoimponen límites que les impiden resolver los problemas.

Canción “Si pongo corazón”, escrita por Rosana Arbelo. Dinámica igual que en las anteriores canciones. Se pretende trabajar la importancia que tiene el “poner todo el empeño” en lo que se hace, ver como todo cambia si se pone el corazón, flexibilidad para cometer errores y la capacidad para desarrollar las potencialidades.

“El tarro de tu vida: “Piedras, garbanzos, arroz y agua”. Se les entrega una hoja en la que han de escribir las cosas importantes de su vida, haciendo el análogo

- Piedra-importancia máxima
- Garbanzo-importancia media -
- Arroz-poco importante –
- Agua-tiempo libre/ocio.

“EL TARRO DE TU VIDA: COSAS IMPORTANTES EN MI VIDA Y EN MI TRABAJO”

Mis piedras	Mis garbanzos	Mi arroz	Mi Agua

BLOQUE IV – SESIÓN 2

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL DESARROLLO Y ENTRENAMIENTO DE TECNICAS INSTRUMENTALES Y ADAPTATIVAS				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Catorceava	Motivación, motivadores y desmotivadores.	Valorar la disposición motivacional individual.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacaríz - Cajamarca	Música Lectura

Lluvia de ideas: “Buscando motivadores y desmotivadores”. Los participantes deberán ir anotando en un papel todas aquellas situaciones, personas, hábitos, cosas tangibles, que les provoquen desmotivación o bien que les motiven.

“La rima de Bécquer”. Se lee detenidamente la Rima XXX de Gustavo Adolfo Bécquer, que estará proyectada en la pantalla.

“Asomaba a sus ojos una lágrima...”. Con esta dinámica se introduce la sesión correspondiente a la regulación de conflictos, pretendiendo de una manera gráfica dar a conocer como el no afrontar una situación o el no actuar ante un conflicto puede provocar una pérdida importante de oportunidades. Se da a conocer la importancia de hablar y expresar sentimientos.

“Tú no eres una isla, los demás te necesitan”. A través de un dibujo de un naufrago en una isla desierta se pregunta a los participantes ¿Qué necesitan los demás de ti? Pregunta a la que darán respuesta de manera individualizada y aleatoria. Se pretende valorar la importancia de todos y cada uno de los componentes del grupo.



PRESENTACIÓN #5. “ASAMBLEA EN LA CARPINTERÍA: ACEPTACIÓN”

Cuentan que en la carpintería hubo una vez una extraña asamblea. Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias. El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar.

¿La causa?

¡Hacía demasiado ruido! Y, además, se pasaba todo el tiempo golpeando.

El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo.

Ante el ataque, el tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás.

Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera expulsado el metro que siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto.

En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo. Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un lindo juego de ajedrez. Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudó la deliberación.

Fue entonces cuando tomó la palabra el serrucho, y dijo:

"Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos".

La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba fuerza, la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto. Se sintieron

entonces un equipo capaz de producir y hacer cosas de calidad. Se sintieron orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos.

Ocurre lo mismo con los seres humanos. Observen y lo comprobarán. Cuando en una empresa el personal busca a menudo defectos en los demás, la situación se vuelve tensa y negativa. En cambio, al tratar con sinceridad de percibir los puntos fuertes de los demás, es cuando florecen los mejores logros humanos.

Es fácil encontrar defectos, cualquier tonto puede hacerlo, pero encontrar cualidades, eso es para los espíritus superiores que son capaces de inspirar todos los éxitos humanos.

BLOQUE IV – SESIÓN 3

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN Y AL DESARROLLO DE LAS ACTITUDES				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Quinceava	Regulación de Conflictos	Manejar el conflicto con estrategias, mediadores ante una posible intervención en crisis.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz-Cajamarca	- Música - Lectura - Papel - Lapicero

“Percepciones erróneas”.

Se proyecta una fotografía (un amanecer en África), aunque no se les da ninguna información sobre ella. Se les pide a los participantes que la observen detenidamente durante un minuto y que posteriormente escriban en un papel de 1 a 3 palabras expresando aquello que sienten, valoran, piensan, con respecto a la fotografía en ese momento. Se pretende por un lado que entre ellos existan diferentes opiniones. Con respecto a lo que han visto unos indicarán algo para ellos evidente (amanecer o atardecer), otros expresarán sentimientos (tristeza, paz, tranquilidad, miedo), e incluso habrá quienes describan la situación (frío, calor, humedad). Con todo ello se pretende que los participantes asuman que incluso con un acto perceptivo claro, real y en el que no debieran existir errores interpretativos puede llevar a que diferentes sujetos expresen diferentes cosas, dependiendo de sus experiencias anteriores, de su situación perceptiva/atencional e incluso de su estado emocional. Podemos llegar a interpretar cualquier dato, aunque no tengamos información suficiente o aunque sepamos que la información que tenemos es distorsionada, es más, e incluso crearemos, a pesar de todo ello, que siempre tenemos razón.

“Ahora es el momento: ve, contacta y regula”. Se entrega una hoja en la que han de escribir un proceso de mediación en conflicto, ya que se les pedirá que medien en un conflicto importante que conozcan. Evidentemente en la sesión previa se les indicará detalladamente el proceso a seguir para ser “mediadores de conflictos”.

Posteriormente lo escribirán y lo presentarán en la siguiente sesión.

“AHORA ES EL MOMENTO: VE, CONTACTA Y REGULA”

BLOQUE IV – SESIÓN 4

ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN Y AL DESARROLLO DE LAS ACTITUDES				
Sesión	Denominada	Objetivo	Participantes	Materiales
Dieciseisava	Afrontamiento de conflictos y toma de decisiones.	Aprender a ser mediador en conflictos.	Personal que labora dentro del Instituto Penitenciario Huacariz-Cajamarca.	- Música - Globo

“Regálame una sonrisa”. Dinámicas para sonreír:

“Globos”: Cada participante inflará un globo, lo atará y se lo fijará al tobillo. Posteriormente deberán hacer explotar el globo del resto de los compañeros, pisándolos, recorriendo toda la sala. “Ganará” el último al que le estallen el globo.

Se exponen presentaciones que provoquen el humor (frases, videos, curiosidades, etc.).

Cada participante deberá contar un chiste o realizar algo gracioso.

Canción “Sonríe”, escrita por Rosana Arbelo.

Dinámica igual que en las anteriores canciones. Se quiere conseguir que los participantes valoren la importancia real que tiene la sonrisa tanto en los procesos comunicativos, como en los procesos de interrelación, o en las intervenciones en crisis, e incluso en la capacidad personal para desarrollar un estado de ánimo más positivo.

CANCIÓN (Sonríe)

Tu sonríe y verás como todo lo que hay en tus ojos parece que brilla.
Que la vida es legal y al final lo que da si lo coges son más de tres días.
A poquito, que sonrías se contagia la mía.
Y los ratos oscuros se harán de colores, mientras sobre alegría, y no falten canciones.
Sonríe, sonríe, sonríe, si, sonríe, sonríe,
Tu verás si prefieres llorar de tristeza o llorar de alegría.
Se me antoja pensar que llorar de tristeza no es malo, si encuentras salida.

Y a poquito que sonrías llegará la alegría.
Sí, de los malos momentos germinan los buenos.
Sonreír no se compra, no vale dinero.

Tu sonríe y verás que terminas feliz como acaban felices los cuentos.
A poquito que sonrías se descorchan los días.

Sonreír es tan fresco como un aguacero,
un diluvio de risas cayendo del cielo.

Sonríe, sonríe, sonríe, si, sonríe, si, sonríe, sonríe, sonríe

Referencias Bibliográficas

- Aguado, H.; Silberman, R. y Manrique, E. (2007). Las asignaciones para la casa en Terapia Cognitivo-Conductual: Fundamentos conceptuales y lineamiento prácticas. *Revista de Psiquiatría y salud mental Hermilio Valdizán* VIII(1), 67-108.
- Arbaiza, G. (2005) Estudio de caso clínico; terapia cognitiva conductual en un caso de trastorno de Ansiedad Generalizada. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Asociación Mundial de Psiquiatría (2002). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. Texto revisado. DSM- IV-R . (4ª. ed.) España: Masson,
- Barlow, D. y Brown, T. (1992). Behavioral treatment of generalized anxiety disorder. EEUU: Behavior Therapy.
- Bausela, E. (2006). Estudio de un caso de ansiedad generalizada: evaluación y propuesta de intervención cognitivo - conductual. Recuperado en febrero 6, 2008 disponible en <http://www.psiquiatria.com/articulos/ansiedad/24729>.
- Bazire, S. (1999) Directorio de Fármacos Psicotròpicos2000: Manual del profesional. Reino Unido: Ed. Quay Books.
- Becona, E.; Oblitas, L. (1997). Terapia Cognitivo – Conductual: Antecedentes Técnicas. *Revista de Psicología Veritas*, 3(3).
- Bobes, J. (2002). Trastorno de Ansiedad Generalizada. Barcelona.
- Buela Casal, G.; Caballo, V. y Sierra, C. (1996). Manual de Evaluación en Psicología Clínica y de la Salud (1º ed.) España: Siglo Veintiuno.
- D. H. Barlow. Clinical handbook of psychological disorders: A step-by- step treatment manual (3rd.ed.). New York: Guilford Press.

- Caballo, V. (1997) Manual para el Tratamiento Cognitivo-Conductual de los trastornos psicológicos. Madrid: Siglo 21.
- Castro, C.; Esteban, B.; Alberdi, J. (2005) [Abstract] Psiquiatras de Coruña España Recuperado en agosto 2, 2007 disponible en <http://www.fisterra.com/guias2/ansioso.asp>.
- Cía, A. (2002). La ansiedad y sus trastornos (1º ed. En castellano) Buenos Aires: Polemos.
- Contreras, D.; Moreno, M.; Martínez, N.; Araya, P.; Livacic-Rojas, P. y Vera, P. (2006). Efecto de una Intervención Cognitivo – Conductual sobre variables emocionales en adultos mayores. Revista Latinoamericana de Psicología, 38(1).
- Cullari, S. (2001). Fundamentos de Psicología Clínica. (1ª. ed.) México: Pearson Educación.
- Echeburúa, E. y Corral, P. (2001). Eficacia de las Terapias Psicológicas: de la investigación a la práctica clínica. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud – International Journal of Clinical and Health Psychology, 1.
- Espinoza, G. (2006) Programa de intervención cognitivo-conductual para pacientes con Fobia social” Lima: Universidad Cayetano Heredia.
- Goldman, H. (2001). Psiquiatría General. (5ª. ed.) México: El Manual Moderno. Hamilton M. (1959). The assesment of anxiety status by rating. British Jour of Med. Psychology 2.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2002). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw - Hill - Interamericana.
- Hunot V., Churchill, R, Silva de Lima M., y Teixeira, V. (2006). Terapias psicológicas para el trastorno de ansiedad generalizada. Revisión Cochrane traducida de La Biblioteca Cochrane Plus - Oxford, Update Software Ltd., 3, Recuperado en enero

4, 2009 disponible en <http://www.update-software.com/abstractsEs/AB001848ES.htm>

Inglés, J.; Méndez, F.J.; Rosa, A.I. y Orgilés, M. (2003) La terapia cognitivo- conductual en problemas de ansiedad generalizada y ansiedad por separación: un análisis de su eficacia.

Revista Anales de psicología, 19(2), 193-204. Recuperado en febrero 6, 2008 disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=769581>.

Iglesias Rodal, Manuel. (2009). [Abstract] Publicado MEDIGRAF Barcelona. Recuperado en enero 2, 2009 disponible en

<http://www.apaldia.com/resumenes/resumen.php?idresumen=278>

Kaplan, H. y Sadock, B. (2000). Sinopsis de Psiquiatría. (8ª. ed.) España: Médica Panamericana S.A.

Kaplan and Sadock's (2003) Synopsis of Psychiatry, (9º edition). Lippincott Williams & Wilkins Press.

Kazantzis, N. y L' Abate, L. (2007) Handbook of Homework Assignments in Psychotherapy: Research, Practice, and Prevention. New York: Springer.

Knight, B. y Satre, D. (1999). Cognitive behavioral psychotherapy with older adults. Clinical Psychology: Science and Practice, 6.

Ladoucer, R., Dugas, M, Freeston, M, Leger, E, & Gagnon, F. (2000) Efficacy of a cognitivebehavioral treatment for generalized anxiety disorder: Evaluation in a controlled clinical trial. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 68.

Landreville, P; Landry, J. ; Baillargeon, L.; Guerette , A. & Matteau, E. (2001). Older adults` acceptance of psychological and pharmacological treatments for depression. The Journals of Gerontology: Psychological sciences and social sciences, 56.

- Leahy, R. & Holland, S. J. (2000) Treatment plans and interventions for depression and anxiety disorder. New York: Guilford.
- Lema, S. (2006) Efecto de los componentes del tratamiento cognoscitivo- conductual en estudiantes universitarias con diferentes niveles de ansiedad social. Bogotá.
- Mariani, L. (2006). Ansiedad [Abstract] Publicado Psicología científica. Recuperado en agosto 2, 2007 disponible en <http://www.eutimia.com/trmentales/ansiedad.htm>.
- Meyer, T. J.; Millar, M. L.; Metzger, R.L. & Borkovec, T. D. (1990) Development and validation of the Penn state worry questionnaire. Behaviour Research and Therapy, 28.
- Mohlman, J., Gorenstein, E., & Kleber, (2003).Standard and enhanced cognitive – behavior therapy for late–life generalized anxiety disorder two pilot investigations. American Journal Geriatric Psychiatry, 11.
- Mustaca, A. (2004). Tratamientos psicológicos eficaces y ciencia básica. Revista Latinoamericana de Psicología, 36.
- Newman, M.G., Castonguay, L. G., & Borkovec, T.D. (2003). Integrative therapy for generalized anxiety disorder. New York: Guilford Press.
- Nezu, A.; Maguth, Ch. & Lombardo, E. (2006). Formulación de casos y diseño de tratamientos: Cognitivo – Conductuales. México: Manual Moderno.
- Nisita, C., Petracca, A, Akiskal, H, & Galli, L. (1990). Delimitation of generalized anxiety disorder: Clinical comparisons with panic and major depressive disorders. Comprehensive Psychiatry 49.
- Norcross, J.C. (2002). Psychotherapy relationships that work. Therapist contributions and responsiveness to patients. Nueva York: Oxford University Press.

- Nue, V., Mazzotti, G.; Villaran, C. y Cáceres, D. (2001) Prevalencia y Correlaciones de Trastornos de ansiedad generalizada: Depresivo Mayor y de Pánico en pacientes asmáticos adultos según grado de severidad. *Revista de Neuro – Psiquiatría*, 64(1).
- Oblitas, L. A. (2004). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. México: Thomson.
- Olivares, J.; Piqueras, J.A. y Rosa, A.I. (2006) Tratamiento cognitivo-conductual de una adolescente con trastorno de ansiedad generalizada. *Revista Anales de psicología*, 19(2).
- Organización Mundial de la Salud (2000). *Clasificación de los Trastornos Mentales y del Comportamiento CIE-10..* España: Médica Panamericana.
- Öst, L, & Breitholz, E. (2000) Applied relaxation vs. cognitive therapy in the treatment of generalized anxiety disorder. *Behaviour Research and Therapy*, 38.
- Portugal, R.; Pérez, J.; Iglesias, M. (2003) Efectividad de la terapia cognitiva conductual. [Abstract] *Revista de Psiquiatría*. Recuperado en diciembre 5, 2007 disponible en <http://www.psiquiatria.com/psicologia/revista/104/11741/?++interactivo>
- Puchol, (2003) [Abstract] Publicado *Psicología científica*. Recuperado en agosto 2, 2007 disponible en <http://psicologiacientifica.com/bv/psicologia>.
- Rivadeneira, C.; Minici, A. y Dahab, J. ¿Por qué elegimos Terapia Cognitiva Conductual? Centro de Terapia Cognitivo Conductual y Ciencias del Comportamiento. Recuperado en agosto 2, 2007 disponible en <http://www.cognitivoconductual.org/articles/pqelgestcc.htm>.

Anexos

Anexo 1: Instrumento de investigación

Instrumento para diagnosticar el nivel de clima organizacional en la muestra de estudio:

N°	ÍTEM	ESCALA		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.			
2	Se valoran los altos niveles de desempeño.			
3	La dirección expresa reconocimiento por los logros.			
4	La actividad en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.			
5	La dirección promueve la capacitación que se necesita.			
6	La institución promueve el desarrollo del personal			
7	Se siente comprometido con el éxito en la institución.			
8	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			
9	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.			
10	Los trabajadores están comprometidos con la institución.			
11	Hay clara definición de visión, misión y valores de la organización			
12	La organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral.			
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.			
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			

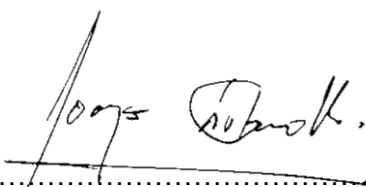
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			
17	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			
18	En la institución la información fluye adecuadamente.			
19	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.			
20	Existen suficientes canales de comunicación.			
21	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			
22	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			
23	Los objetivos de trabajo son retadores.			
24	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.			
25	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.			

ANEXO 01**CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD**

Yo, **CASTRO KIKUCHI JORGE ISAAC**, Docente/Asesor de tesis/Revisor del trabajo de investigación , del (los) estudiante(s), **YOLANDA MARIA SUAREZ DELGADO.DE ITURREGUI** Titulada: **DISEÑO DE UN PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA MEJORAR EL CLIMA PRGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO PENITENCIARIO HUARCARIZ, SEDE CAJAMARCA,2018**. Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de **15%** verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 15/03/2021



.....JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHO.....
DNI: 16453781
ASESOR

"DISEÑO DE UN PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL QUE LABORA DENTRO DEL CENTRO PENITENCIARIO HUACARIZ - CAJAMARCA-(PERSONAL INPE)"

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	docplayer.es Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%

100% Subido.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Yolanda María Suárez Delgado
 Título del ejercicio: TESIS DE POSGRADO
 Título de la entrega: "DISEÑO DE UN PROGRAMA COG...
 Nombre del archivo: DISE_O_DE_UN_PROGRAMA_CO...
 Tamaño del archivo: 3.21M
 Total páginas: 79
 Total de palabras: 11,916
 Total de caracteres: 62,888
 Fecha de entrega: 13-mar-2021 09:58p.m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 1532300159

