

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA
LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

TESIS:

**“INDAGACIÓN APRECIATIVA APLICADA AL TRABAJO DE LOS
ENTRENADORES DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA Y SU IMPACTO EN
LOS ELEMENTOS DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA DE LOS DEPORTISTAS”**

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA

PRESENTA:

LIC. JORGE ABARCA MUÑOZ

DIRECTOR

DR. EDUARDO LEAL BELTRÁN

MONTERREY, NUEVO LEÓN

JULIO DE 2013

HOJA DE FIRMAS.

Aprobación del producto integrador:

Dr. Eduardo Leal Beltrán.

Director

M.D. Álvaro Antonio Ascary Aguillón.

Revisor

Dr. Miguel López Torres.

Revisor

Monterrey, Nuevo León, a ____ de _____ del 2013.

AGRADECIMIENTOS.

Este trabajo se lo quiero dedicar a todas las personas que me apoyaron a través de todo este viaje de maestría.

A Claudia, por ser la mejor novia del universo, a su gran apoyo, confianza, amor, tus palabras, tu presencia, por estar ahí siempre, este logro es tuyo también, eres única y te amo.

Para mis padres Jorge y Margarita, al estar al pendiente de mí y estar ahí conmigo en las buenas y en las malas. A mi papá por sus palabras que me han ayudado mucho en toda mi vida. Y mi mamá por preocuparse de que no me falte algo en cada día. Los quiero.

A Enrique, por ser el mejor hermano del mundo, te mereces mucha felicidad y te deseo mucho éxito en tu vida, gracias por tu gran cariño, para cualquier cosa estoy aquí.

A mi madrina Myrna, por ser como una segunda madre, gracias por compartir toda tu sabiduría, tu forma de vivir, tu amor a la vida, tu fortaleza y estar ahí siempre cuando lo necesito. A Coco y a Martín que han sido maravillosas personas conmigo y son mi familia. Los Quiero Mucho.

A mi tío Francisco y mi tía Muñeca, por el gran amor que me han dado, su presencia ha marcado mucho en mi vida y quiero entregarles este regalo como muestra de agradecimiento.

A mi hermano Carlos Eduardo y mi hermana Cele, por ser tan maravillosos, han sido personas que me ayudaron en toda mi vida, no sé qué hubiera pasado conmigo, si no estuvieran aquí. Que Dios los bendiga y les dé lo mejor, porque lo merecen. Los quiero mucho.

A Alejandro, mi primo, eres como un hermano para mí, tu presencia fue de mucho ayuda en mi vida y te deseo lo mejor en la tuya, gracias por tu gran apoyo y estar ahí conmigo. A Alejandra por ser una gran persona. Ya saben que los quiero demasiado.

A mi sobrino Daniel y mi ahijado Lalo, este trabajo se los dedico a ustedes, la vida los tratará con altas y bajas, pero si al final escuchan a su corazón, son personas de bien, le echan muchas ganas, son perseverantes y no se rinden, la vida misma les dará la las recompensas, la felicidad vendrá hacia ustedes.

A mis suegros, José Luis y Silvia por recibirme con los brazos abiertos en su casa y ser fabulosas personas, gracias por el apoyo en todos los sentidos. Los quiero bastante.

A mi hermana Caro, te deseo lo mejor de esta vida, que las experiencias que tengas sean bellas, y si necesitas algo, no dudes en buscarme, ya sabes que tienes mi apoyo, te quiero.

A Madrina Peggy, por considerarme uno de sus ahijados, eres una maravillosa persona y gracias por todo lo que has hecho por mí, te quiero. A Ale y Naty, pequeñas las quiero mucho, si hay algo que necesiten, no duden en preguntarme, estoy aquí para cualquier cosa.

Al Dr. Eduardo, por darme la oportunidad de estudiar y aprender más de esta psicología que tanto amo, por estar siempre al pendiente y de recibirme siempre, gracias por todo, que Dios lo bendiga.

Al Dr. Armando, por su gran apoyo, he aprendido mucho sobre usted y me parece una fantástica persona, que Dios lo ilumine siempre.

Al Maestro Álvaro, por su oportunidad y al otorgarme su confianza en mí, por su apoyo con la maestría, le deseo lo mejor.

Al Dr. Miguel, al ser un gran apoyo a terminar este trabajo, ha sido un gran asesor y gracias por compartir todas sus experiencias conmigo.

A Lenin Arenas Coronado y Carlos Echeverría, por estar aquí siempre conmigo en el transcurso de la maestría, gracias por su ayuda, por ser muy buenos amigos y por su apoyo para realizar esta tesis, esto va dedicado para ustedes.

A la Lic. Martha por su apoyo en este proyecto y ser un modelo a seguir como profesional.

Y a todas las personas que están conmigo, familia, amigos y compañeros, que aportaron algo, en el transcurso de mi vida y estos años de la maestría, solamente les quiero agradecer su presencia y todas las enseñanzas que aprendí de ustedes, ya que de cada uno he guardado una semilla que crece y crece cada día, ya sea para buenas o malas, les digo gracias y que Dios los bendiga.

RESUMEN.

La presente investigación es de tipo descriptiva con un diseño de la investigación ex post facto transversal descriptivo, la cual tiene como finalidad determinar la efectividad del trabajo de los entrenadores de una institución universitaria y su grado de influencia en los elementos pertenecientes de la psicología positiva de los deportistas. Para la recolección de datos se aplicó un instrumento que mide los elementos y los niveles de fluidez, optimismo, respeto, inteligencia emocional y motivación a una muestra de 101 deportistas de los cuales el 65 % son de sexo femenino y el 35 % de sexo masculino. Se estableció como objetivo general evaluar los niveles de impacto del trabajo de los entrenadores en cuanto a los elementos de la psicología positiva, en lo cual se obtuvo un nivel de efectividad laboral de los entrenadores de un 60%, donde la motivación y la fluidez predominan como los de mayor presencia. Es interesante, ya que aplicando estos elementos se pueden lograr resultados favorables para el entorno del desarrollo organizacional.

Palabras claves: indagación apreciativa, psicología positiva, deporte y entrenadores.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN.....	6
ÍNDICE.....	7
CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 Concepción de la idea a investigar.....	9
1.2 Problema de Investigación.....	10
1.3 Justificación.....	12
1.5 Objetivo general.....	15
1.5.1 Objetivos específicos.....	15
1.6 Limitaciones y delimitación.....	15
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 - Indagación Apiciativa.....	17
2.1.1 - Significado de la Indagación Apiciativa.....	18
2.1.2 - Principios de la Indagación Apiciativa.....	21
2.1.3 - Modelos de la Indagación Apiciativa.....	23
2.1.4 - Herramienta y Solución en la Indagación Apiciativa.....	25
2.2 - Psicología Positiva (PP).....	26
2.2.1 - Psicología Positiva y la Psicología Organizacional.....	27
2.2.2 - Psicología Positiva (PP) y la Psicología Clínica (PC).....	28
2.2.3 - La Felicidad.....	28
2.2.3.1 - Enfoque Hedónico y Eudemónica.....	29
2.2.3.2 - Bienestar Psicológico, Bienestar Social y la Calidad de Vida.....	30
2.2.3.3 - Emociones Positivas.....	31
2.2.3.4 - Virtud.....	32
2.2.4 - Cognición Positiva.....	33
2.2.4.1 - Optimismo.....	33
2.2.4.2 - Autoeficacia.....	34
2.2.4.3 - Esperanza.....	35
2.2.5 - Inteligencia Emocional.....	35

2.2.6 - Fluidez.....	37
2.2.6.1 - Fluir en el deporte.....	38
2.2.6.2 - Gratificación.....	41
2.2.7 - Respeto.....	42
2.2.8 - Motivación.....	42
2.2.9 - Potencial Humano.....	44
2.3 - La Indagación Apreciativa y la Psicología Positiva.....	45
CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA.....	46
3.1 Diseño:.....	46
3.2 Operacionalización de variables:.....	46
3.3 Participantes:.....	46
3.4 Escenario:.....	47
3.5 Instrumentos:.....	48
3.6 Procedimiento:.....	49
CAPÍTULO IV.- RESULTADOS.....	51
4.1 Resultado de la evaluación del impacto de los elementos de la psicología positiva en los deportistas.....	52
4.2 Elementos de la psicología positiva.....	53
4.3 Opinión en cuanto a las fortalezas de los elementos de la Psicología Positiva de los deportistas..	55
CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES.....	63
5.1 Con relación a las conclusiones.....	63
5.2 En relación a la pregunta de investigación.....	67
CAPÍTULO VI.- RECOMENDACIONES.....	68
6.1 En relación a las recomendaciones.....	68
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS.....	75
Anexo 1.....	75
Anexo 2.....	76
Anexo 3.....	78
Anexo 4.....	83

CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN.

1.1 Concepción de la idea a investigar.

Centrándose en la actualidad, la situación de las empresas en cuanto al trabajo del capital humano a nivel individual o grupal, por lo regular, está enfocado más en los problemas que presentan, como la falta de trabajo en equipo, la desmotivación de las personas, baja autoestima, etc., que en las aptitudes y actitudes positivas que se observan (Linley, 2010).

Con base en lo anterior, la Psicología Positiva (PP) es la rama de la psicología que se enfoca al estudio de aspectos positivos, como los valores y las virtudes humanas. El principal objetivo de esta rama es la de comprender y facilitar la felicidad y el bienestar subjetivo (Seligman, 2002); Por lo tanto, en la organización, la Psicología Positiva ayudaría a identificar esos elementos positivos que se muestran en la entidad laboral.

Así como es importante para la organización enfocarse en la solución de los problemas que se pudiesen presentar a nivel estructura o producción de trabajo, es también beneficioso, enriquecer los aspectos positivos, pues al mejorarlos se podría dar un ambiente más agradable, y así, las personas aportarían más rendimiento en su trabajo, ya sea individual como grupal (Csikszentmihalyi, 2003). En relación a esto, en el año 2003, Cooperrider (citado por Bright, 2009) menciona que la Indagación Apreciativa es el proceso innovador enfocado a observar y trabajar en las habilidades y actitudes positivas que se presentan en las personas, como en la organización; la clave de este método, es enfocarse en las situaciones positivas que suceden en la empresa, y no solamente a eso, sino que es una búsqueda de nuevas ideas, teorías y modelos; de esta manera, se aplicarían decisiones y acciones que no se habían implementado o que no ocurrían anteriormente (Bushe, 2007, citado por Bright, 2009).

Para esto, las organizaciones necesitan realizar mejoras para destacar estos aspectos positivos que se presentan, y no dejarlas a un lado. El capital humano debe de ser reconocido por sus fortalezas, ya que esas habilidades en parte, ayudan a que la labor en

general funcione y que sin ellas, la empresa no crecería; con base en esto, los nuevos modelos del desarrollo organizacional que deben de tener las empresas, es el de permitir y abrazar los potenciales positivos de las personas y de la empresa (Wright & Quick, 2009, citado por Rodríguez, 2010). De esta manera, la Indagación Apreciativa y la Psicología Positiva pueden ser una base para implementar modelos e ideas, en donde el beneficio sería el bienestar y la salud; como por ejemplo: clima y cultura positiva de la organización, prácticas de liderazgo positivo y recursos positivos en las personas (Ulrich, 2010, citado por Rodríguez, 2010).

1.2 Problema de Investigación.

Hoy en día las organizaciones se encuentran inmersas en un sin fin de supuestos postulados enfocados a la gestión del cambio, con el propósito de tener un éxito en la solución de las nuevas adversidades que presentan la organización, sin embargo es notorio que los efectos, no siempre son los deseados, pues estos tienden a regresar o se mantienen impidiendo un crecimiento y estabilidad organizacional; al presentarse estos resultados, los directivos suelen preguntarse ¿qué está mal aquí? y ¿qué tenemos que hacer para obtener menos de esto?; no obstante, la necesidad de una nueva filosofía que contemple los elementos fundamentales de una organización, como lo es el capital humano, invita a generar una visión centrada en la indagación apreciativa, donde con ello, las interrogantes estarían en función de los aspectos positivos del capital humano, para al final del día preguntares así ¿qué es lo que ha funcionado bien aquí? y ¿cómo podemos obtener más de esto?, lo anterior planteado por el *Latin American Management Institute* (LAMI, 2005).

En ocasiones las empresas tienden a enfocarse más en el problema negativo que presentan las personas y con base en esto, implementar estrategias o programas para mejorar en este aspecto. Esto es una estrategia básica (sistema tradicional) que se emplea en las entidades laborales (Linley, 2010). Entonces, por qué no poder también mejorar las habilidades positivas que se muestran en los trabajadores impidiendo con esto, un posible retorno de las problemáticas.

La difusión, conocimiento y desarrollo de la Indagación Apreciativa, se han dado a lo largo de varios años en diversos países del mundo, apoyados por las publicaciones de diferentes libros y trabajos relacionados, por la realización de congresos y encuentros y por la fundación del Centro Sigma para el Cambio Global en 1989 en la Escuela de Negocios de Weatherhead en la Case Western Reserve University en Cleveland, Ohio. Posteriormente en 1990, el inicio de los trabajos del Instituto Taos, en el estado de Nuevo México fortaleció el desarrollo y la práctica de la teoría (Miranda, 2006).

Linley (2010), menciona que el sistema tradicional (resolver los problemas de la organización), identifica solo el problema central y los retos que enfrenta la organización. Por lo tanto, se requiere una investigación hacia la raíz del problema. Después de esto es evaluar y escoger la opción más óptima. Y al final, implementar las soluciones escogidas hasta que termine el problema. En mi opinión, es un sistema que ayuda mucho a evaluar los déficits de las empresas y que solucionaría los problemas en el momento que se presentan.

Dada la explicación previa, los altos directivos y los gerentes requieren habilidades para encontrar las actitudes positivas que se muestran en los individuos y reconocerlas, así como mejorar las aptitudes que deben de poseer los líderes, como la colaboración, cambiar la perspectiva de trabajo, tener potencial humano y ser afirmativo, de esta manera, se podría emplear un trabajo más productivo, placentero y agradable en la entidad organizacional (Workplace RX, 2010).

En nuestro país fue en 1996 cuando por primera vez en México, un grupo de consultores aplicó en la compañía AVON la Indagación Apreciativa en un tema relacionado con la igualdad de género. Varias organizaciones lucrativas y no lucrativas han realizado diferentes tipos de procesos organizacionales usando los principios de la Indagación Apreciativa, sin embargo, no se ha documentado hasta ahora de manera formal una actividad similar en universidades o instituciones educativas en México, ni tampoco en el tema específico de construcción de procesos de visión dentro de la planeación estratégica (Miranda, 2006).

Cabe mencionar que en la organización, en la cual se desarrolló el presente estudio, no existen antecedentes de la implementación de este tipo de proceso (Indagación Apreciativa), por ende el presente proyecto estimula a una cultura de evaluación de esta índole.

Ante ello, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿El trabajo de los entrenadores tendrá un efecto significativo en los elementos de la Psicología Positiva (PP) de los deportistas de una institución universitaria?

1.3 Justificación.

La Psicología Organizacional requiere emplear modelos que le ayuden a perseverar y mejorar las actitudes y las habilidades positivas de las personas; por eso, la Indagación Apreciativa es un gran aporte para ayudar a estas situaciones; y a través de esto, existen beneficios si lo logran aplicar las empresas, que serían: vitalidad y fortaleza en la organización, conexión a través de la empatía, compromiso, comprensión y entusiasmo personal, concentración intensa en el trabajo, generar puntos de vista, interrogatorios y guías en los individuos como para la empresa y expresar diálogos más agradables (Moore, 2007).

La Psicología Positiva es una gran aportación para la Indagación Apreciativa, ya que puede obtener o guiarse de los beneficios que esta rama de la psicología tiene; por mencionar algunas ventajas de esta, serían: la aceptación personal, el crecimiento personal, propósito en la vida, autonomía, manejo del entorno, relaciones positivas, integración social, contribución social, coherencia social, actualización social, aceptación social, afectos positivos, afectos negativos, satisfacción de la vida y la felicidad. Todo esto, es con base, al bienestar emocional, al bienestar psicológico y al bienestar social de la persona (Keyes & López, 2002). En mi opinión, la Psicología Positiva aportaría una gran ayuda para centrarse en las fortalezas que suceden en una empresa y favorecería a toda la entidad organizacional.

En una visión estratégica, observar la estructura del deporte, se encuentra con que es una actividad recreativa que ayuda significativamente al atleta, en mejorar el funcionamiento de la persona, en cuestión de su bienestar. En estudios realizados, la actividad física junto con el bienestar de la persona, beneficia en bajar el nivel de depresión que tienen los individuos (Babyak, 2000); en parte esto, es realizado por el trabajo realizado por el entrenador o el instructor encargado del rendimiento del atleta. El rol del asesor en el deporte, es optimizar el rendimiento y el bienestar de los miembros del equipo y prevenir problemas derivados al entorno deportivo (Cruz, 1997, citado por Romero, 2009).

Interesantemente, el deporte integra el concepto y los elementos de la psicología positiva con base a buscar el bienestar de la persona, la organización deportiva y la aplicación de la práctica individual (Park-Perin, 2010). De esta manera, la empresa debe de tomar en cuenta, el método de la Indagación Apreciativa, ya que ayudaría al trabajador, a que se inspire a enfocarse en sus propias experiencias positivas (Kelly, 2010).

Ha habido un número creciente de organizaciones en cuanto a la aplicación del método de la Indagación Apreciativa, según lo indicado en el *Latin American Management Institute* (LAMI, 2005), por mencionar algunos ejemplos:

- Boeing.
- Cisco.
- Verizon (GTE).
- Harley-Davidson.
- Bank of America.
- Alcoa.
- Roadway Express.
- John Deere.
- BBC.
- British Airways.
- Avon.
- EPA Environmental Protection Agency.

- US Navy.
- American Red Cross.
- World Vision.
- Imagine Chicago.
- United Religions Initiative.
- U.N. Global Compact.
- Nutrimental Foods (Brasil).
- Despierta Argentina (Argentina).
- BankBoston.
- Imagine Uruguay.
- ABN Amro Bank.
- Central Lanera Uruguaya.
- Laboratorio Urufarma.
- Laboratorio Haymann.
- Punto Ogilvy.
- Montevideo Gas.
- Afinidad Afap.
- Conrad Casino & Resort.
- L'Oreal.

La Indagación Apreciativa aplica con éxito a la formación de equipos, revitalización de organizaciones, al desarrollo del liderazgo y al aprendizaje vivencial. Además este método ha ayudado a muchas empresas a mejorar la productividad, el nivel de comunicación, a disminuir la rotación del personal, a estimular la creatividad y a alinear la visión, la misión y las estrategias (LAMI, 2005).

Centrarse en el modelo tradicionalista nota el recubrimiento de las problemáticas como rutinas defensivas, fragmentación, pocas imágenes de nuevas posibilidades, discurso agotado y sin visiones, dependencia y jerarquía, espirales de vocabularios sobre el déficit, rompimiento de relaciones/reuniones a puertas cerradas/saturación de rumores como lo

visualiza el *Weatherhead School Of Management (2008)*. Con base a esto, la Indagación Apreciativa, es un buen proceso de cambio en las organizaciones, para buscar los factores que han determinado los picos de efectividad de la organización en algún aspecto (el liderazgo, la satisfacción de clientes, el compromiso, la productividad, etc) lo que debería preservarse y anclar sobre ese “corazón positivo del sistema” el cambio hacia un mejor futuro (LAMI, 2005).

1.5 Objetivo general.

Evaluar el impacto de la Psicología Positiva (PP) en los deportistas, a través de la Indagación Apreciativa, como resultado del trabajo de los entrenadores.

1.5.1 Objetivos específicos.

- 1) Conocer los niveles de los elementos de la Psicología Positiva del deportista de una institución universitaria, con base al proceso de la Indagación Apreciativa.
- 2) Identificar fortalezas y debilidades de los deportistas de una institución universitaria, de los elementos de la Psicología Positiva.
- 3) Examinar la opinión del deportista de una institución universitaria sobre las fortalezas de los elementos de la Psicología Positiva.

1.6 Limitaciones y delimitación.

El presente estudio se ha desarrollado en una institución universitaria de una carrera de psicología y ha comprendido el periodo que inicia el mes de agosto del año 2012 y concluye en el mes de mayo del año 2013.

El proyecto comprende una muestra de 101 participantes que mantienen diversos tipos de deportes en el Área del Deportivo de la Institución donde se realizó el estudio.

Además, este se realizó fundamentalmente alrededor de los siguientes elementos de la Psicología Positiva: optimismo, fluidez, respeto, motivación e inteligencia emocional.

Presenta ciertas restricciones, una de ellas es que la muestra se compone de sólo un Área dentro de una Institución.

También, existió poco tiempo para realizar entrevistas al personal y obtener mayor información al respecto, así como para realizar una selección cuidadosa de los participantes.

Además, es preciso mencionar que los elementos de la Psicología Positiva implican diversos aspectos personales tanto al deportista como el del entrenador y de otras posibles variables que no fueron tomadas en cuenta en el estudio, ya que dentro de éste sólo fueron seleccionados cinco elementos de la Psicología Positiva para medir su influencia en el nivel de trabajo de los entrenadores (optimismo, fluidez, respeto, motivación e inteligencia emocional).

Por último, existen pocos informes de investigación relacionadas con intentos de establecer modelos o estrategias de Indagación Apreciativa y de Psicología Positiva en nuestro país sobre la importancia de este componente, para la eficacia organizacional.

CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO.

2.1 - Indagación Apreciativa.

La psicología laboral moderna está haciendo grandes cambios en el proceso de desarrollo de la empresa. Se están empleando medidas más sanas para sus trabajadores, en donde se requiere una actitud de respeto, alta autoestima en las personas, una unión grupal y una imagen positiva de la organización (Richer, 2009).

Uno de los procesos que se están empleando, es el de Indagación Apreciativa; este proceso está teniendo grandes resultados actualmente, dentro de las instituciones u organizaciones (Rona, 2011). Este método fue desarrollado por David Cooperrider (1987) y tiene como objetivo implementar un bienestar dentro de la organización, empleando estrategias positivas con sus trabajadores. Algo que me llamó la atención de este método, es que la organización no se debe tomar como “el problema que hay que resolver”; sino como “el milagro que se debe de aceptar” (Wendell, 1996). En pocas palabras, este método se basa en averiguar los aspectos positivos de la empresa, las personas y el ambiente de trabajo.

Cooperrider, Whitney y Stavros (2008) definen de esta manera a la Indagación Apreciativa: cada organización tiene situaciones en donde se trabaja correctamente; esas ocasiones donde el empleado se siente con más vida, donde le da más energía, es efectivo, exitoso y conectado de una manera más sana con el trabajo, las actividades y la comunidad. Éste método empieza identificando lo que es positivo y lo conecta de muchas maneras para que se aumenten la visión, la vivacidad y los cambios de acción a realizar. La Indagación Apreciativa, en lugar de enfocarse en los problemas, se concentra, primordialmente, en lo que va bien en la organización o institución.

Sin embargo, el método no solamente se enfoca en los aspectos positivos de las personas; es una búsqueda de nuevas ideas, teorías y modelos en cuanto a nuestra capacidad colectiva de trabajo, en construir la realidad social que se presenta y hacer disponible las decisiones y acciones que no han empleado anteriormente (Bushe, 2007). Se debe tomar este proceso

como una filosofía y una orientación que reorganiza la práctica laboral, el aprendizaje, el diseño y el desarrollo organizacional (Watkins & Mohr, 2001).

También se define como la búsqueda de lo mejor que aportan las personas, su organización y el mundo alrededor de ellos, aplicando fundamentos positivos; ésta, a su vez, comprende profundizar en la práctica (a través de preguntas o interrogantes) fundamentos que fortalezcan un sistema laboral comprensible, anticipado y reforzando el potencial positivo de los trabajadores (Cooperrider, 2005, citado por Moore, 2008).

En términos más simples, este método consiste en valorar y reconocer lo mejor de la persona y de la entidad laboral. La Indagación Apreciativa consiste en observar los potenciales nuevos y las posibilidades positivas en las personas; es un nuevo proceso de trabajo y de pensamiento en el campo de la psicología y del mundo laboral por su enriquecimiento en el individuo y a la empresa.

Tomando en cuenta lo mencionado previamente, este método es flexible para ser aplicado en diferentes tipos de situaciones laborales. Gracias a esto, el método añade una atracción para las organizaciones, buscando hacer ese cambio positivo, una experiencia gratificante y una enseñanza favorable.

2.1.1 - Significado de la Indagación Apreciativa.

Para comprender mejor el proceso de Indagación Apreciativa, se tiene que verificar el significado de sus palabras. El término “Apreciativa”, se refiere al incremento de valor y el acto de reconocer lo mejor de las personas, reconociendo su pasado, las fortalezas del presente, sus logros y su potencial. Otro término sería, la percepción que da la vida, como la salud, la vitalidad y la excelencia. La “Indagación”, por otra parte, se refiere al acto de exploración y descubrimiento; esto quiere decir, a ver nuevos potenciales (Kelly, 2010).

Existen dos importantes connotaciones que se le pueden dar al término “Apreciativa”: la epistemológica y la operacional. La epistemológica tiene que ver con lo que se percibe en

relación con la realidad; en éste, distinguimos y comprendemos las fortalezas, el potencial, las oportunidades y las virtudes de las cosas que nos rodean; con base en esto, lo epistemológico a menudo es asociado con emociones positivas. Con base a lo anterior, la “Indagación” ayuda a las personas a descubrirse y a comprenderse a sí mismas. En ciertas circunstancias, estos casos ayudan a las personas a ver nuevas posibilidades e innovar ideas (Bright, 2009).

Por otro lado, la perspectiva operacional, se refiere a incrementar el capital; esto quiere decir, al valor de los recursos financieros. Lo operacional fomenta nuevas conexiones y fortalezas en las relaciones; esto aumenta el capital humano, así como la resiliencia y el rendimiento de la organización o institución (Bright, 2009).

Indagación es un mecanismo donde las personas aprecian las fortalezas, los valores y las posibilidades de su organización, y de esta manera, aumentan o incrementan su capacidad colectiva (Bright, 2009). Para que estas situaciones se vuelvan una realidad, los altos directivos requieren prestar atención a los procesos observados en los trabajadores. A través de esto, se puede decir que la Indagación Apreciativa se puede definir, a investigar que crea un efecto apreciativo o positivo en la empresa.

Este método ha sido desarrollado para reconstruir los tratos sociales y psicológicos que suceden en la empresa; esto quiere decir, el compromiso positivo hacia la organización y hacia uno mismo. La Indagación Apreciativa toma en cuenta el análisis ecológico, la diversidad, el empowerment, la prevención y el sentido a la comunidad (Boyd, 2007).

En cuestión al análisis ecológico, la Indagación Apreciativa es consistente, en cuanto a la naturaleza de la persona y su entorno. Una perspectiva ecológica reconoce la transaccional naturaleza entre la persona y su entorno. Esta circunstancia apoya una noción que ayuda a la intervención de cambio, que puede ser enfocada a varias subunidades de un sistema ecológico (individual, grupal, organizacional, social), y ver si se podría lograr alterar al entorno, para crear un mejor ambiente para la persona (Boyd, 2007).

La Indagación Apreciativa crea intervenciones que aumentan el poder de diversidad, como un proceso continuo de desarrollo dentro de las organizaciones; esto encamina a crear un ambiente de respeto hacia las diferencias de otras personas como una fuente de fortaleza.. La Indagación Apreciativa ayuda a advertir futuros problemas por medio de cambios implementados en el tiempo actual para prevenir consecuencias negativas que ocurren en una empresa (Boyd, 2007).

La filosofía del empowerment también se emplea en este método, porque se requiere una participación en el entorno por parte de todas las personas; por lo tanto, ayuda a fortalecer a aquellas personas que frecuentemente no tienen voz o cualidades para colaborar dentro de la organización (Rappaport, 1987). Cuando individualmente o grupalmente participan las personas en intervenciones, ellos podrían, inconscientemente, desarrollar estados de aprendizaje que les ayudarían a reducir la indecisión (Boyd, 2007).

La Indagación Apreciativa puede ayudar a evitar negativos estados psicológicos que se desarrollan durante el cambio de procesos administrativos; con base a lo anterior, hay que emplear un enseñanza optimista y productiva para las personas (Seligman, 1991); de esta manera permitiría a los trabajadores participar en las actividades que se realizan, y así, lograr un mejor nivel de cooperación por parte de todas las áreas de la organización.

El método de Indagación Apreciativa, toma en cuenta los asuntos de la empresa cuando trata de emplear una mejora organizacional. Se concentran primero en el bienestar de su organización, en vez de enfocarse en los problemas que tienen, sobre todo, durante el cambio de proceso de dirección (Bhatnagar, 2012). Con base a esto, la entidad laboral debe de indagar que fortalezas hay en el campo laboral y qué recursos se necesitarían para lograr la mejoría en la empresa. Al realizar esta táctica, los cambios son implementados para obtener lo deseado.

Cooperrider y Watkins (2000) mencionan que la Indagación Apreciativa es un paradigma continuo de aprendizaje, en lo cual busca y observa lo más creativo; de esta manera, cambia

el pensamiento negativo con cogniciones positivas, ya sea para cambio de gestión, las relaciones personales, el proceso de mejora de los individuos, etc.

Hay varios aspectos de este proceso que (me) llamaron la atención, y una de ellas fueron los beneficios que tiene inculcarles a las personas el significado positivo de las acciones que realizan y cómo son importantes tanto para la ganancia hacia uno mismo, como para la organización, y de esta manera aplicándolo en el campo organizacional, habría satisfacción en cuanto a la forma de trabajar de las personas, las actividades o la labor realizada; esto sería productivo y enriquecedor para la empresa. Si se presta atención a este tipo de aspectos positivos y los podemos implementar en la vida misma, podemos generar un estado efectivo hacia el entorno general.

En la Indagación Apreciativa existen principios que describen específicamente a este método, los cuales serán explicados a continuación.

2.1.2 - Principios de la Indagación Apreciativa.

Hay cinco principios que se vinculan en la Indagación Apreciativa (Bhatnagar, 2012), y a través de ellos podríamos describir inicialmente lo que es:

- Principio Constructivo: principio que es relacionado con la teoría del Construccinismo Social (Gergen, 1982), como una noción que nuestros pensamientos y realidades sobre el mundo laboral están basados en nuestras interpretaciones y construcciones. En la Indagación Apreciativa, este principio es usado cuando las personas puedan contar varias narraciones en cuanto a su pasado, su presente y su visión a futuro; estos relatos tienen el poder de reflejar la manera en que las personas piensan y actúan en el entorno organizacional.
- Principio de la Simultaneidad: en ella se plantea que la indagación y el cambio son simultáneos (Bhatnagar, 2012). Esto es porque el proceso es requerido para que la modificación pueda realizarse. Indagación es un acto de intervención hacia las

diferentes preguntas que las personas tienen, y así se podrá ayudar a descubrir varias maneras de realizar los cambios necesarios para el progreso de la organización.

- Principio Poético: éste se refiere a que cada miembro de la organización o institución continuamente estructuran su mundo, para tomar como base cuales son las partes de sus historias que les interesan más y con cuales les gustaría experimentar o realizar, y de esta manera lo que se escogería sería enriquecedor para la empresa (Bhatnagar, 2012).
- Principio Anticipatorio: este principio explica la conducta de cada miembro de la organización y es sentido por medio de la percepción que tienen sobre el futuro de su organización (Bhatnagar, 2012). Un ejemplo de este principio sería cuando los miembros ven prometedor ese futuro; eso les daría esperanza, satisfacción, energía, fortaleza, y con esto influenciaría su comportamiento de una manera positiva. Por lo tanto, la Indagación Apreciativa enfatiza en qué es correcto hacer y luego ponerlo en marcha.
- Principio Positivo: este principio indica que entre más positivas sean las preguntas, las personas se sentirían enganchadas y emocionadas, y así tomarán más participación e ideas para la organización (Bhatnagar, 2012). Enfocarse principalmente en la satisfacción de las personas, es la clave del éxito, ya que al darles su lugar, es más fácil involucrarlas en el proceso, y la mejor manera de capturar su interés es invitando y haciendo preguntas positivas, concretas, eficientes y efectivas.

Estos principios son de mucha ayuda para comprender mejor este método, en cuanto a lo que se propone realizar, y de esta manera mejorar el bienestar de cada miembro de la empresa, así como del entorno organizacional. Ya explicando los principios de Indagación Apreciativa, hay que tomar en cuenta también el modelo de 4-D (Bhatnagar, 2012), ya que se necesita conocer los cuatro pasos que ayudarían a mejorar las actitudes o aptitudes positivas de las personas.

2.1.3 - Modelos de la Indagación Apreciativa.

Existe un modelo en la Indagación Apreciativa, llamado el Modelo 4-D (Cooperrider & Whitney, 1999), los cuales son: Descubrimiento (Discovery), Destino (Destiny), Sueño (Dream) y Diseño (Design). Estos pasos, se deben emplear en el aspecto positivo y deben ser cualidades o habilidades que la organización quisiera mejorar, y así, poder aumentar la percepción optimista que los trabajadores sienten por parte de la empresa.

En Descubrimiento, lo que se quiere plantear es esta situación: “apreciar qué es lo que da la vida”; su propósito es reconocer y evocar el potencial positivo en la persona, en el equipo o en la organización, a través de la indagación (Van Vuuren & Crous, 2005). Una de las herramientas para realizar este tipo de modelo, es con entrevistas.

El segundo modelo es el de Sueños; en éste, trata de “imaginarse o tener una visión de lo que puede ser mejor”. Éste se construye por medio de la información reunida por las entrevistas. Los temas principales que han surgido en este modelo son explorados y transformados en declaraciones de estrategia, con base en sus emociones, y así, establecer a las personas hacia ese futuro deseado (Mellish, 1999). Hammond (1998) explica cómo sucede el proceso de Sueños:

- Primero, encuentra ejemplos de lo más apto (por medio de las entrevistas).
- Segundo, determinar qué circunstancias ayudan a las personas a hacer su actividad o labor de la mejor manera posible (en detalles).
- Tercero, es tomar lo recopilado e imaginarse qué podría ser lo más adecuado.

Diseño, es el modelo que se refiere a “construir qué se debería hacer”. En este, es importante enfocarse en desarrollar planes alcanzables y pasos que hagan la visión del modelo Sueño una realidad (Akdere, 2005). Los resultados que se den pueden ser las estrategias, procesos y sistemas requeridos para que el panorama suceda.

El último modelo es el de Destino, el cual se refiere a “mantener, fortalecer, aprender, ajustar e improvisar”. En éste, todas las discusiones y procesos establecidos se juntan; aquí las personas discuten qué es lo que debe hacerse y cómo liberarlo, actualizarlo e implementarlo. Las decisiones claves son hechas, el plan de acción se desarrolla y se ejecutan las estrategias identificadas previamente (Bhatnagar, 2012).

Existe otro modelo similar al de las 4-D, que es el modelo de la 4-I, el cual consta de: Inicio, Indagar, Imaginar e Innovar (Bhatnagar, 2012).

- En el modelo Inicio, introduce lo que es la Indagación Apreciativa. Aquí las personas comprenden lo positivo de este método, comparándolo con otros procedimientos de desarrollo organizacional. Una vez introducida está táctica, se establecen ideas y estrategias para poder implementar la Indagación Apreciativa (Bhatnagar, 2012).
- El modelo de Indagar, su objetivo es emplear entrevistas genéricas para identificar qué es lo que piensa cada persona, y así tener información de lo que piensa cada miembro de la organización (Bhatnagar, 2012).
- El modelo de Imaginar, se reúne la información de las entrevistas y se comparte la información con los otros miembros del equipo. En éste, se desarrollan proposiciones para la visión deseada, esto quiere decir, a lo que se pretende llegar en la organización (Bhatnagar, 2012).
- El modelo de Innovar, es cuando están preparadas las personas para la implementación; permite el compromiso a cualquier acción, diseño, nuevos roles y relaciones que la institución u organización necesita y así poder laborar en lo que se había trabajado previamente con los otros modelos (Bhatnagar, 2012).

Hay dos diferencias en cuanto al modelo de 4-D y al modelo 4-I: una es que en el modelo 4-I hay una iniciativa, donde la información propuesta de la Indagación Apreciativa es

compartida con todos los participantes, y la segunda diferencia es que en el 4-I se incluyen los modelos de Destino y Diseño, y se combinan para formar el modelo de Innovar (Bhatnagar, 2012).

Estos modelos son herramientas para poder realizar un mejor ambiente de trabajo y de notificar esas variables positivas que se observan y se perciben (Reed, 2007, citado por Bhatnagar, 2012). De esta manera, se podrían emplear estrategias para trabajar y tener el entorno organizacional deseado. Explicando previamente los modelos para llegar a este método y cómo poder utilizarlo, se plantearán a continuación soluciones que hay que tener en cuenta en la Indagación Apiciativa.

2.1.4 - Herramienta y Solución en la Indagación Apiciativa.

Una de las soluciones para tener un mejor ambiente o bienestar en la organización, es la implementación de ideas innovadoras en el entorno organizacional (Richer, 2009). Esta solución es muy importante, ya que permite tener un conocimiento de las sensaciones percibidas de las personas, del grupo y del entorno laboral, pero hay que saber emplearla (por medio de los modelos de la Indagación Apiciativa), ya que se necesita conocer las ideas futuras de cada miembro de la empresa, y así fortalecer el potencial positivo de la organización (Richer, 2009).

Tomando en cuenta lo planteado anteriormente, se mencionará la importancia de la entrevista; está es una herramienta necesaria para este método, porque es diseñada para ser informativa, inspiradora, visionaria e instructiva (Moore, 2008); es usada para ayudar a las personas a recordar los mejores momentos que han tenido y porqué los hacen ser las ocasiones más especiales (Moore, 2008). En esta situación, se reconocerá que los miembros de la organización o institución comparten algunos sueños y objetivos; esto inspirará a crear una sobresaliente estructura y un ambiente de trabajo favorable.

El método de Indagación Apiciativa, implica darse cuenta de esos aspectos positivos que la institución o la organización están empleando, y con base en eso, poder aumentar

satisfactoriamente las relaciones generales que la corporación tiene. Para poder emplear mejor este proceso y entender varias variables que se podrían observar en el campo laboral, hay que comprender ciertos elementos positivos que suceden en los trabajadores; para esto, se necesitará de la rama de la psicología llamada la Psicología Positiva (PP).

2.2 - Psicología Positiva (PP).

La Psicología Positiva (PP) es una rama de la psicología que ha ido evolucionando; está busca comprender a través de varios métodos de investigación los procesos que ayudan a identificar las cualidades y emociones positivas de la persona (Carr & Snyder, 2007). El objetivo de esta rama de la psicología es alcanzar una mejor calidad de vida, así como el bienestar de las personas y la comunidad general (Carr & Snyder, 2007). Tomando en cuenta lo previamente mencionado, se puede definir este enfoque como “la ciencia y las aplicaciones que estudian las fortalezas psicológicas y las emociones positivas” (Snyder, 2007, pp. 22).

Una definición clara de Psicología Positiva, propuesta por Seligman (2002), es que su objetivo es comprender y facilitar la felicidad y el bienestar subjetivo. Esta rama propone un balance completo pero distinto del ser humano. Por lo regular, la psicología clásica se enfoca en las cosas problemáticas de la persona; por esta razón, la PP toma otro rumbo en el desarrollo del individuo, como el estudio a las fortalezas del individuo, la comprensión, el manejo de las actividades, laborales, recreativas, académicas, etc, y de las emociones y estados positivos.

Lo previamente mencionado, no se refiere a que el sistema tradicional empleado en la psicología sea deficiente, o que deba hacerse un debate acerca de cuál sea el mejor. Al final, las dos teorías desean lo mejor para ayudar a las personas; esto es, que hay que tomarlo en cuenta, ya que el mejor profesional debe de abrazar a los dos puntos sin necesidad de ofender o insultar, sino de respetarse mutuamente.

La práctica de esta psicología, estudia el entendimiento y la identificación de las fortalezas y las virtudes humanas, así como ayudar a las personas a vivir de una manera más armónica, agradable y productiva (Aspinwall, Carr & Snyder, 2007; Seligman, 2002). El enfoque positivo parte de la premisa de que todos los comportamientos se valoran debido al reconocimiento de la actitud y aptitud que tiene las personas, e inclusive cuando se aprenden nuevas habilidades que ayudarían al crecimiento del individuo (Aspinwall & Carr, 2007). Con base en lo previamente mencionado, hay que tener una equidad con todas las personas, sin importar el pensamiento o la cultura que tengan (Snyder, 2007). El estudio de esta rama de la psicología, se aplica a cualquier tipo de situación que sucede en nuestro entorno social (Linley, Harrington & Garcea, 2010).

2.2.1 - Psicología Positiva y la Psicología Organizacional.

La Psicología Positiva (PP), no solo se enfoca en la vida empresarial, sino que en un sentido más universal, siendo el enfoque laboral uno de los contextos (Linley, Harrington & Garcea, 2010). La aplicación de esta rama es la facilitación de funcionamientos de trabajo más óptimos (Linley & Joseph, 2004). La Psicología Organizacional es una rama que está cambiando constantemente, de esta manera, las empresas se enfrentan con múltiples retos ocasionados por el cambio continuo, ya sea por la globalización, las nuevas tecnologías, las diferentes culturas, las bajas de los empleados y las constantes demandas de efectividad y eficacia (Rodríguez, 2010).

Tomando lo previamente mencionado, las organizaciones recurren en dos diferentes estrategias; una de ellas, es el problema a resolver, esto quiere decir, en identificar los dilemas principales y los retos que enfrentan las empresas, así como, el evaluar y escoger la opción más óptima y de esta manera, implementar la solución seleccionada, hasta que el problema se resuelva (Linley, Harrington & Garcea, 2010). Con base en esto, lo que se enfoca en esta estrategia, es en lo negativo (Linley, Harrington & Garcea, 2010).

El otro punto de vista, es el de abrazar el potencial óptimo de la organización y de la persona; esto quiere decir, en centrarse en la opción positiva. Algunos de estos sería,

enfocarse en lo positivo del clima y de la cultura organizacional, así como el liderazgo positivo del alto directivo y los recursos positivos del personal (Ulrich, citado por Rodríguez, 2010).

Crear y mantener un estado positivo en la organización llevaría primero, a identificar los momentos en que la organización y sus empleados desempeñan lo mejor de su trabajo; como segundo lugar, se comprende y reconoce que es lo que hace posible esos funcionamientos, y de esta manera se escogería cual sería la más óptima, para así continuar y repetir en un futuro; y como último, designar intervenciones que apunten a un objetivo ideal (Linley, Harrington & Garcea, 2010).

La PP es empleada para que haya un cambio en el aspecto positivo de la organización y se utilicen las estrategias necesarias para poder mejorar el entorno, con base en esto, se necesita que la subjetividad del individuo sea positiva y no represente problemas internos en la empresa, ni para la persona.

2.2.2 - Psicología Positiva (PP) y la Psicología Clínica (PC).

Desde el punto de vista de la Psicología Clínica, la Psicología Positiva se ocupa de mejorar el bienestar subjetivo y la felicidad, en lugar de centrarse en remediar déficits. Esto quiere decir, que la PP no sustituye a la Psicología Clínica, sino que la complementa (Carr, 2007). La Psicología Positiva se enfoca en el bienestar de la vida, ya que las personas debemos de manejar las cosas que nos pasan con calma, en paz, en equilibrio y sin agitación social (Carr, 2007).

2.2.3 - La Felicidad.

La felicidad se puede definir como estado psicológico positivo, caracterizado por un nivel elevado de satisfacción con lo que las personas hacen, y de un bajo afecto negativo (Carr, 2007, Seligman, 2002). Por lo regular, las personas que están felices, sobrestiman sus aptitudes y recuerdan más las situaciones positivas que las negativas; también pueden tomar

mejores decisiones al planificar lo que van a hacer de su vida, porque utilizan estrategias para el beneficio de su ser, por ejemplo: buscar asesorías para incrementar sus destrezas o investigar información de carreras profesionales que sean de su interés para su crecimiento (Carr, 2007).

El camino hacia la felicidad no es fácil; el universo no fue diseñado pensando en la comodidad de los seres humanos. Así que, para alcanzar la felicidad, se necesita de mucha fortaleza por parte de la persona (Carr, 2007). Cada uno de nosotros debemos de conocernos en cuanto a los gustos y estilo de vida que queremos lograr; para esto, es muy importante saber cómo manejar cada situación, ya que empleando las habilidades necesarias para vencer cada obstáculo, podremos disfrutar nuestra vida y alcanzar la felicidad (Carr, 2007).

Tomando en cuenta lo previamente mencionado, la sonrisa es un medio para identificar la felicidad. Es muy importante el lenguaje no verbal o la expresión que tiene esta característica de la psicología positiva, ya que quiere decir que la persona está de buen humor, complacido con su vida, con un trabajo satisfactorio o con algo donde él tenga gran armonía (Carr, 2007). Existen dos enfoques que definen a la felicidad de dos distintas maneras: el hedónico y la eudemónica (Carr, 2007, Seligman, 2002)

2.2.3.1 - Enfoque Hedónico y Eudemónica.

Existe en la felicidad dos enfoques: el hedónico y la eudemónica (Carr, 2007, Seligman, 2002). El enfoque hedónico define la felicidad y la calidad de vida en función de la búsqueda de placer y la evitación del dolor, y la tradición eudemónica define la felicidad y la buena vida en función de la plena realización del propio potencial (Carr, 2007, Seligman, 2002). En estos dos enfoques, la felicidad está formada con base en la propia percepción de las cosas, y pueden presentarse en la vida personal. En este caso, hay que encontrar el punto de equilibrio en cuanto al placer y la evitación del dolor, así como la realización del propio potencial de cada persona, en donde el individuo debe encontrar su propia satisfacción, ya

que ninguno de estos dos están equivocados, sino que son válidos y se pueden complementar en el individuo (Carr, 2007, Seligman, 2002).

La vida personal mejorará de una manera gratificante si se concentra en qué desearía implementar, de acuerdo a lo que más le convenga al individuo. En cada persona, tener felicidad y bienestar subjetivo, es una de las claves para poder vivir satisfecho (Carr, 2007, Seligman, 2002).

2.2.3.2 - Bienestar Psicológico, Bienestar Social y la Calidad de Vida.

El bienestar psicológico, el bienestar social y la calidad de vida relacionada con la salud, son constructos relacionados con el bienestar subjetivo (Carr, 2007). Asimismo, el bienestar psicológico se basa en la plena realización de nuestro potencial psicológico, el cual tiene gran una importancia en lo humanista (Carr, 2007).

Existen seis dimensiones del bienestar psicológico que son: la autonomía, el dominio del entorno, el crecimiento personal, las relaciones positivas con las demás personas, el propósito en la vida y la aceptación de uno mismo o la autoaceptación (Riff & Keyes, citado por Carr, 2007). El bienestar psicológico y el subjetivo aumentan con la edad, la educación, la estabilidad emocional, la extroversión y la escrupulosidad (Carr, 2007).

El bienestar social se refiere a los estados positivos asociados a la conducta óptima dentro del entorno social y de la propia comunidad (Carr, 2007). En ésta, existen cinco dimensiones: integración social, contribución social, coherencia social, aceptación social y la realización en el entorno; éstas escalas se correlacionan con la generatividad frente al estancamiento, las limitaciones sociales percibidas, la participación de la comunidad y el nivel educativo (Carr, 2007).

La calidad de vida es un constructo más amplio que el bienestar subjetivo, ya que abarca varios ámbitos distintos entre los que se encuentran la capacidad de realizar actividades cotidianas, la situación laboral, el estado de salud, el nivel de vida y el bienestar en general

(Carr, 2007). Tomando en cuenta todos estos términos, hay que mencionar las emociones positivas, ya que nos ayudan a mejorar nuestro bienestar (Carr, 2007, Seligman, 2002).

2.2.3.3 - Emociones Positivas.

En el libro de *la auténtica felicidad* de Seligman (2002) se mencionan las emociones positivas; éstas son la alegría, la fluidez, el regocijo, el placer, la satisfacción, la serenidad, la esperanza y el éxtasis. Las emociones positivas de elevada energía, como la alegría, hacen que las personas se muestren lúdicas; existen pruebas donde las emociones positivas aumentan el estado de salud y la longevidad (Carr, 2007, Seligman, 2002); éstas expanden nuestra atención y nos hacen ser conscientes del entorno físico y social (Carr, 2007, Seligman, 2002). Esta nos prepara para que estemos más abiertos a nuevas prácticas e ideas, y seamos más creativos en las actividades que realicemos (Carr, 2007, Seligman, 2002).

Las emociones positivas se clasifican en tres categorías: las relacionadas con el pasado, con el presente y con el futuro. Las primeras son la satisfacción, la realización personal, la serenidad y el orgullo y están guiadas por el pensamiento y la interpretación. Las positivas relacionadas con el futuro incluyen el optimismo, la esperanza, la seguridad, la fe y la confianza, esta se basa en lo que se desea realizar; y las relacionadas con el presente, se dividen en dos clases diferentes de placeres, que pueden ser corporales y superiores; los corporales son tomados por medio de los sentidos y los superiores surgen de actividades más complejas e incluyen sensaciones como la alegría, el bienestar, el entusiasmo y el éxtasis (Seligman, 2002).

Algo que llama la atención, es que las emociones negativas nos preparan para transacciones ganar-perder o de suma cero, pero las emociones positivas nos capacitan para juegos ganar-ganar o de suma no cero; esto no quiere decir que, al tener la emoción positiva, todos los resultados serán de ganar, sino que te preparan para vivir mejor las consecuencias, sea cual sea el desenlace (Seligman, 2002). En este caso, las situaciones que nos sucedan se manejen de un modo más agradable y valorado, en donde todas tus acciones sean

enriquecidas, sin importar como te haya ido en el asunto, ya sea favorable como desfavorable (Seligman, 2002).

Tomando en cuenta este punto (emoción positiva), la felicidad describe las experiencias emocionales, con base a la afectividad positiva y la afectividad negativa. El afecto positivo está correlacionado con la personalidad extrovertida y la afectividad negativa con la identidad neurótica (Carr, 2007).

En cuanto al afecto positivo, está dividido en subdimensiones, como la jovialidad (feliz y alegre), la seguridad de uno mismo (fuerte, audaz y confiado), y la atención (alerta, concentrado, decidido); este afecto, se asocia a una mayor satisfacción laboral (Carr, 2007). El afecto positivo, como la personalidad extrovertida, forma parte del sistema conductual de facilitación, que orienta el organismo hacia situaciones potencialmente satisfactorias que pueden producir placer; este afecto es un aspecto de la felicidad (Carr, 2007).

El afecto negativo llega a su límite en el final de la adolescencia y luego va disminuyendo a través de los años, por lo menos hasta la madurez (Carr, 2007). Este afecto, como una personalidad neurótica, es un aspecto del sistema conductual de inhibición orientado a la evitación. La función de este sistema es provocar una conducta de evitación e inhibir la conducta de aproximación para mantener el organismo lejos de situaciones que puedan suponer peligro, dolor o castigo (Carr, 2007). Las dimensiones de la Psicología Positiva se explican de diferentes maneras, debido a la variedad de elementos que tiene esta rama, pero al final el objetivo de cada una de ellas es el de proporcionar el bienestar de la persona.

2.2.3.4 - Virtud.

Se ha mencionado en el campo de la psicología, la virtud; es raro que le presten atención la filosofía y la religión, ya que existe una convergencia sorprendente entre la fortaleza y este elemento a lo largo de los años (Seligman, 2002). Existen seis virtudes clave que son: la sabiduría, el valor, el amor, la humanidad, la justicia, la templanza y la espiritualidad; estas virtudes nos sirven en los momentos malos tanto como en los buenos, de hecho, en

situaciones difíciles son en las ocasiones únicas donde se puede mostrar estas fortalezas. Cada una puede subdividirse para su clasificación y medición (Seligman, 2002).

Cada individuo debe de confiar en sus virtudes y respetar las de los demás, ya que la aceptación de éstas es un paso a la felicidad y bienestar de la personas; sino las reconociera, perjudicarían al sistema de satisfacción que tienen, haciéndose daño (Carr, 2007, Seligman, 2002). Por otro lado, estar contento consigo mismo, es uno de los pasos importantes para tener una vida positiva (Carr & Snyder, 2007, Seligman, 2002). Por lo tanto, el proceso cognitivo es algo que no se debe dejar a un lado, ya que, si la persona tiene mejor percepción de sí misma y de su entorno, se podría mejorar la calidad de vida personal.

2.2.4 - Cognición Positiva.

En el proceso interno de pensamiento personal, los individuos pueden imaginarse o crear maravillosas visiones del futuro, y claro, pensar lo que puede pasar en el mañana, y esto es fascinante, ya que puede abrir diferentes posibilidades de cosas positivas (Snyder, 2007). A diferencia del pasado y el presente, el futuro ofrece cambios que pueden ser productivos para la persona, ya que pueden trabajar para poder corregir o mejorar algo que no les agrade (Snyder, 2007). Bajo este contexto, las personas con una mentalidad positiva piensan y sienten como si ellos pudieran hacer que las cosas sucedieran; esto quiere decir, que ellos logren el objetivo deseado (Snyder, 2007).

La gente con una cognición positiva, por lo regular tiene un pensamiento que se enfoca a terminar el objetivo; no se desaniman a pesar de las dificultades que la meta tiene y siguen trabajando o empleando estrategias para lograr tal cometido (Snyder, 2007). Existen en la cognición positiva tres elementos que están orientadas a futuras perspectivas eficaces y productivas, las cuales son: el optimismo, la autoeficacia y la esperanza (Carr & Snyder, 2007).

2.2.4.1 - Optimismo.

Un elemento de la Psicología Positiva que hay que tomar en cuenta es el optimismo; éste nos ayuda a enfrentar situaciones que nos pasan con un estado de ánimo entusiasta, agradable, tolerante y perseverante (Carr & Snyder, 2007). Un temperamento optimista es aquel en el que la persona toma una expectativa global de que en el futuro ocurrirán más cosas buenas que malas. Una persona con estas cualidades, es decidida en lo que quiere, aun cuando se topa con dificultades y sigue persiguiendo sus objetivos que valora; su estado personal lo regula aplicando estrategias de afrontamiento eficaces que le permitan lograr sus metas (Bridges, Carver & Scheier, 2000).

Tener optimismo, en algunos casos se debe a ciertos aspectos que suceden en el entorno social. En ciertas situaciones, esto se debe a la familia, donde los padres muestran esta conducta en sucesos que tienen lugar en la vida de ellos. En otros casos, como en el deporte, el apoyo de los compañeros y de los entrenadores es una de las llaves del éxito para que la persona pueda pensar de una manera entusiasta, y así poder afrontar las metas. Pero las personas pueden aprender por sí mismas con base en experiencias, ya que se han enfrentado a sus objetivos con una actitud perseverante y positiva (Carr & Snyder, 2007).

Afrontar las metas y ser perseverante en ellas es un camino hacia un estado de ánimo positivo; con base en esto, hay que considerar que la persona debe tener una habilidad que le permita pensar de una manera en que crea que por sus aptitudes y sus atributos puedan manejar y vencer los objetivos deseados; a esto se le llama autoeficacia (Snyder, 2007).

2.2.4.2 - Autoeficacia.

Se puede definir este proceso como las creencias de las personas en cuanto a sus habilidades y sus capacidades para realizar las cosas son suficientes para lograr una meta o una situación específica (Bandura, 1995). Maddux (2002), describió a la autoeficacia como lo que se cree que la persona puede hacer con sus aptitudes bajo ciertas condiciones. Sea cual sea la definición que se elija, el punto central es el pensamiento positivo que la persona tiene para poder superarse, y esto se debe a la confianza que tiene en sí mismo.

En otras palabras, la autoeficacia es clave para tener un pensamiento entusiasta, ya que decirse a sí mismo “yo creo poder hacerlo” en sucesos que nos pasan, ayuda mucho a mejorar el proceso cognitivo de nuestra vida. La perspectiva de la persona para superarse en sus propios objetivos, se debe a un alto nivel de autoestima (Snyder, 2007). Habiendo explicado la importancia de la autoeficacia, con base en este campo, se puede mencionar que se necesita otra variable cognitiva, siendo fundamental tener toda la fe en sí mismo; a esto se le llama esperanza.

2.2.4.3 - Esperanza.

El término de esperanza definido por Snyder (1991), lleva a la manera de razonar de los individuos en torno a las metas establecidas por ellos mismos, en donde cada quién utiliza diferentes pensamientos cognitivos, percibe las rutas deseadas para conseguir el logro y tiene un grado distinto de motivación para utilizar en esos caminos establecidos. Sólo los objetivos con valor considerable, podrían utilizarse bajo este pensamiento, ya que, sin el determinado esfuerzo, no se podría tener un resultado eficiente y no se lograría el objetivo deseado (Carr & Snyder, 2007).

Esas personas con alto nivel de esperanza aumentan sus emociones positivas (Carr & Snyder, 2007). Esta variable es de suma importancia para el proceso cognitivo positivo, ya que, tener un pensamiento donde se establecen metas y buscar diferentes maneras para poder conseguirlo, ayudará a que, en la mayoría de los casos, el objetivo deseado se cumpla y haya una satisfacción interna.

Explicando las tres maneras de pensamiento a través de lo cognitivo positivo, hay que mencionar un proceso donde el individuo tiene que sentir y valorar las propias emociones, pero también la de los demás, lo cual recibe el nombre de Inteligencia Emocional.

2.2.5 - Inteligencia Emocional.

Una investigación realizada por Daniel Goleman (1995), llamada Inteligencia Emocional, es otro aspecto al que debemos prestar atención dentro de la Psicología Positiva. Se puede definir como un conjunto de aptitudes para procesar información emocional o la capacidad de reconocer y controlar emociones propias y ajenas en una relación. Otra explicación sería: las aptitudes usadas para procesar información sobre las propias emociones y las de los demás.

Todas esas definiciones de Inteligencia Emocional nos dan a entender que el principal objetivo de esta teoría es la de entender nuestras emociones y la de comprender el de los demás; esto quiere decir, ser empático con las personas y consigo mismo. En ésta, se presentan cuatro dimensiones: la percepción emocional, la integración emocional, la comprensión emocional y el control emocional (Carr, 2007).

La percepción emocional es la capacidad de advertir y de descifrar mensajes emocionales cuando se expresan por medio de expresiones faciales, el tono de voz, las obras de arte, etc. Las personas que tienen la capacidad de percibir, están más informadas sobre su entorno y pueden adaptarse a él (Carr, 2007).

La integración social consiste en la capacidad de acceder a sentimientos que facilitan el pensamiento y la aptitud de generar esos sentimientos. Cuando las personas pueden introducir sus emociones en el sistema cognitivo, como pensamientos explícitos sobre unos sentimientos concretos, se les puede facilitar el razonamiento, y de esta manera, pueden darse cuenta más fácilmente acerca cuál es su estado de ánimo, reconociendo si están contentos, tristes, asustados, etc (Carr, 2007).

La comprensión social se refiere a la capacidad de entender las repercusiones de nuestras emociones. La persona que tenga este elemento desarrollado, podría comprender cómo una emoción lleva a otra, cómo cambian las emociones con el tiempo y cómo puede influir la sucesión temporal de las emociones en las relaciones (Carr, 2007).

Por último, el control emocional se refiere a la capacidad de regular las emociones, de optar por abrirse a sentirlas y de controlar la forma de expresarse. Si una persona tiene desarrollada este elemento, podrá manipular sus emociones y podrá manejarlas, y decidir si sentirlas o bloquearlas (Carr, 2007).

Un interesante elemento de la Psicología Positiva que es de suma importancia para el proceso de bienestar y que nos ayudaría a tener el control de las cosas que trabajamos, es el elemento de Fluidez, la cual será descrita a continuación.

2.2.6 - Fluidez.

Uno de los fenómenos psicológicos que tenemos que considerar dentro de la Psicología Positiva, incluidos para su estudio, es el de Fluir o Flujo (Seligman, 2002, Csikszentmihalyi, 1990). Este se puede definir como el estado en donde la persona está concentrada en una sola actividad para su propio placer y disfrute, durante el cual, el tiempo sigue su marcha y los pensamientos y las acciones suceden unas a otras, sin pausa (Csikszentmihalyi, 1990). Fluir se podría denominar, en otras palabras, como el proceso de conseguir felicidad gracias al control de nuestra vida interna, ya sea en nuestras acciones, pensamientos, o en la forma de ver el mundo, y de esta manera, sentirnos plenos y/o satisfechos con nuestra vida (Csikszentmihalyi, 2000).

La búsqueda de un objetivo trae orden a la conciencia, porque una persona debe de concentrar su atención a una sola actividad o tarea que se está llevando cabo y olvidarse momentáneamente de todos los demás (Csikszentmihalyi, 2000). Esto quiere decir, llevar un orden en las cosas que hacemos. Si tratamos de realizar todo en el momento, se podría afectar a nuestra capacidad psíquica o nos fatigaríamos mentalmente y veríamos todo esto ya no como algo productivo, agradable y beneficioso, sino como algo desagradable y estaríamos insatisfechos con nuestra vida. Una persona que ha conseguido controlar la energía psíquica y la ha utilizado conscientemente para obtener una meta o un objetivo, se desarrollaría y se convertiría en un ser más complejo (Csikszentmihalyi, 2000).

Al trabajar con nuestras aptitudes, nos enfrentamos a nuestros desafíos superiores o inferiores; así, nos convertimos cada vez más en individuos con potenciales positivos, y podemos manejar las cosas de una manera espléndida (Carr 2007, Csikszentmihalyi, 2000). Todo lo que experimentamos, como el gozo o el dolor, el interés o el aburrimiento, se representan en la mente como información. Si somos capaces de controlar toda esta información, podremos decidir cómo será nuestra vida (Carr 2007, Csikszentmihalyi, 2000).

Existen muchas formas mediante las cuales podemos tomar control sobre lo que sucede, y así mejorar la calidad de vida; una de estas soluciones es el uso de habilidades físicas y sensoriales, como el deporte o la música, así como el desarrollo de habilidades simbólicas, como la poesía, la filosofía o las matemáticas; éstas ayudan al proceso de cognición positiva (Carr & Snyder 2007, Csikszentmihalyi, 2000).

Cuando una persona consigue unir todas sus experiencias en un conjunto, el individuo se siente con control de su vida, y se puede ver que lo que realiza tiene sentido y no desea nada más; así, las cosas como tener riquezas, o ser delgado o fuerte, deja de importar; incluso las experiencias más humildes se convierten en algo placentero (Carr 2007, Csikszentmihalyi, 2000). El flujo en el proceso deportivo, presenta diferentes puntos positivos en donde se experimentan diferentes casos de aplicación, que pueden ser muy enriquecedores para la persona.

2.2.6.1 - Fluir en el deporte.

Como se ha mencionado anteriormente, el flujo es un estado maravillosamente divertido, satisfactorio y estimulante de la experimentación vivida de una persona. El deporte es una actividad de la sociedad que ayuda al proceso de mejoría de la persona (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002). Para el atleta, la esencia del deporte es la calidad de las experiencias que proporciona y tanta es la satisfacción del que lo realiza, que puede ofrecer un estado anímico tan gratificante que uno la práctica por la única razón de formar parte de ello (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

A los deportistas se les inculca que piensen en llegar a la cumbre de su respectiva actividad; esto quiere decir, que para los atletas y los entrenadores, la mentalidad que los acompaña tiende a presionar a la persona de una manera positiva, para que se esfuerce hasta su límite a hacer las cosas lo mejor posible y a lograr lo esperado (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002). Existen principalmente nueve dimensiones o componentes fundamentales que describen mejor la disposición para alcanzar el flujo en el deporte, estos son: equilibrio desafío-habilidad, fusión acción-atención, metas claras, feedback sin ambigüedad, concentración en la tarea encomendada, sensación de control, pérdida de conciencia del propio ser, transformación del tiempo y experiencia autotélica (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

Las personas que practican un deporte se sienten motivadas a lograr tal objetivo; en este caso, se dicen a sí mismos “es desafiante, pero soy capaz de superarlo”; esto ayuda mucho a concentrarse y a superar tal actividad o tarea deseada. Para los atletas es importante saber si se puede hacer el trabajo, aunque éste sea difícil; esta información, es proporcionada, en parte, por los entrenadores. Esta dimensión es la de equilibrio desafío-habilidad (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

La acción y la atención se funden únicamente cuando se llega a estar totalmente absorto en lo que se está haciendo, esto sucede cuando sientes que tienes las habilidades para superar tu desafío y cuando centras toda tu atención en la tarea encomendada. Los atletas describen la experiencia de encontrarse completamente absortos en términos muy positivos: “todo lo encuentro muy tranquilo y fluido”, “estoy totalmente absorto en mi estilo”, “estoy en la brecha”. Esta dimensión es la de fusión acción-atención (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

El flujo en el deporte, puede ser orientado a visualizar las metas de una manera muy específica, dirigiendo una acción y aportando un objetivo. Los entrenadores ayudan a los atletas a que se concentren y a evitarse distracciones. Con base en esto, los deportistas se

enfocan en los trabajos establecidos y lo hacen de una manera sana y gratificante; esta dimensión es la meta clara (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

Los entrenadores dan una retroalimentación a los deportistas acerca de su actividad desarrollada, permitiendo la continuidad de sus tareas y de su meta. La retroalimentación es un elemento claro para alcanzar el éxito, y los deportistas sintonizados, son capaces de mantenerse conectados con lo que están haciendo y controlar hacia donde se dirigen. Esta dimensión es la de feedback sin ambigüedad (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

La dimensión de la concentración en la tarea encomendada, se da cuando los atletas hablan de estar centrados en su trabajo, en los movimientos que están intentando crear, de estar en marcha y mantener su concentración durante un largo período de tiempo (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

La dimensión de sensación de control, más que controlar se trata de saber que, si lo intentas consistentemente, puedes llegar a controlarlo todo: confías en tus habilidades y sabes que la tarea es realizable. La respuesta de este conocimiento es una sensación de poderío, confianza y calma (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

El flujo libera el individuo de la preocupación y de la duda sobre el propio ser. La pérdida de la conciencia del propio ser es una característica reforzadora: después de la experiencia de fluir, la percepción del propio ser es más fuerte y positiva. Abandonar las preocupaciones sobre el uno mismo por un lapso de tiempo es también algo estimulante y liberador (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

Una de las características del flujo es tener una sensación modificada del modo en que pasa el tiempo, de esta manera la transformación del tiempo es un resultado de la concentración total; cuando estás concentrado, puedes olvidarte del tiempo, así que el trabajo puede parecer que haya acabado, antes de que lo sepas (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

La experiencia autotélica es una dimensión que los deportistas defienden con convicción, y es lo que hace del flujo algo tentador; una vez experimentada, se le persigue una y otra vez. Algunos atletas mencionan lo divertido de la experiencia cuando ésta ocurre, con afirmaciones como: “me sentí magnífico todo el rato”, “fue como una ráfaga”, “fue divertido de verdad (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

Es interesante todo esto, ya que el tener armonía en algo que deseas y te comprometes, es la clave para poder aumentar las habilidades y mejorar en el trabajo. El deporte es una actividad que hay que tomar en cuenta, ya que son necesarias para tener una mejor calidad de vida (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002).

Hablando del flujo en el deporte, dentro de la Psicología Positiva, una variable que nos impulsa a hacer las cosas de una manera en que estamos bien con nosotros mismos, sobre las cosas que realizamos y que nos hace sentir de una manera satisfecha, grata, placentera y agradable; a esto se le llama gratificación, de lo cual hablaremos.

2.2.6.2 - Gratificación.

Un tema que se debería de tomar en cuenta dentro de la Psicología Positiva es la gratificación. Este es tomado de una manera muy distinta a la de los placeres, ya que implica unos estados de absorción o de fluidez que consisten en actividades que requieran el potencial de nuestras fuerzas distintivas; por ejemplo, enseñar y ayudar a los demás, puede hacernos sentir bien con nosotros mismos (Carr, 2007, Seligman, 2002).

Se habló anteriormente sobre las fuerzas distintivas, son rasgos personales asociados a virtudes concretas que son definidas por la Action Classification of Strengths (Peterson & Seligman, 2001); este es un sistema que distingue entre virtudes y fuerzas. Previamente mencionado, las virtudes son características básicas valoradas por los psicólogos y los filósofos morales como la sabiduría o el valor y las fuerzas son rasgos de la personalidad menos abstractos que se pueden usar para lograr virtudes. Hay un elemento que se refiere al

modo de expresarse y de poder auxiliar a las personas y de tener equidad, a esto se le llama respeto (Carr, 2007).

2.2.7 - Respeto.

El respeto es un elemento de suma importancia dentro del bienestar psicológico (Carr, 2007, Seligman, 2002); éste, enfocado hacia las personas y hacia sí mismo, es un camino hacia una aceptación interna y externa. Esto se refiere a valorar a las demás personas, a respetar su autoridad y sus derechos, así como a la persona en sí y a su visión del entorno.

El respeto hacia ti mismo y hacia los demás es importante para el crecimiento interno de la persona. Este elemento implica llevar una vida gratificante. Poder emplear las fuerzas necesarias para seguir adelante, mejorar nuestros aspectos, sean positivos o negativos, puede encaminarnos hacia a una dimensión de la Psicología Positiva que nos impulsa a tener actitudes favorables hacia nosotros mismos; a esto se le llama motivación.

2.2.8 - Motivación.

Santrock (2002), menciona que la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. Ajello (2003) señala que este elemento debe ser entendido, como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas de la persona y en las que se toma parte. La motivación es un proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta que es agradable, con el propósito de logra una meta (Bisquerra, 2000).

Existe una definición que considera a la motivación como un continuo caracterizado por diferentes niveles de autodeterminación, que va desde las formas más intrínsecas de motivación hasta la falta de ésta, pasando por la motivación extrínseca; a esto se le llama la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985).

En la Teoría de Autodeterminación, Vallerand y Rousseau (2000) proponen un modelo motivacional jerárquico que explica las conductas del deporte, en función del tipo de motivación que regule tal comportamiento. En este modelo existen diferentes niveles de motivación:

- El nivel global: se refiere a la motivación presente habitualmente en la vida de las personas y que puede ser entendido como un rasgo.
- El nivel contextual: motivación que se da en un contexto concreto, como el académico o el laboral, el de las relaciones interpersonales o el del deporte.
- El nivel situacional: este nivel está relacionado con la motivación presente en un momento y actividad concreta.

Estos niveles se relacionan entre sí, pero suponen diferentes niveles de motivación. Cuando la persona no se siente motivada a hacer algo, decimos que tiene a motivación; ésta se caracteriza porque el sujeto no tiene intención de realizar algo y va acompañada de sentimientos de frustración (Ryan & Deci, 2000).

La motivación extrínseca es la que nos impulsa a hacer algo, porque los resultados de la actividad provocan una situación que nos gusta o nos permite evitar algo que no disfrutamos. La forma más auto determinada de motivación extrínseca, sería la regulación integrada, en la que varias identificaciones son asimiladas y son identificadas por la persona, ordenadas jerárquicamente y puestas en congruencia con otros valores.

La motivación intrínseca nos impulsa a hacer cosas que nos son agradables en sí mismas; un ejemplo sería hacer una actividad deportiva. Ésta se conceptualiza como la inclinación que tenemos hacia nuestro interés espontáneo, la exploración y el dominio de nueva información, nuevas experiencias y nuevas actitudes. La motivación intrínseca se puede reforzar ofreciéndole a la persona opciones o sugerencias sobre la forma de realizar tareas,

dándole oportunidades para que se dirija hacia la persona en sí, y después, ofreciéndole una retroalimentación que le confirme que ha hecho bien la tarea.

La perspectiva de la motivación intrínseca presenta una serie de ventajas, entre las cuales se destaca la consideración de diferentes tipos de motivación; otra es que la motivación se examina en la realización a diferentes tipos de quehaceres; y por último, se toma en cuenta la interacción entre los diferentes niveles de actividad.

Existe una teoría que sustenta la idea de que los objetivos de logro que poseemos son determinantes a la hora de iniciar, mantener o abandonar una determinada conducta; a ésta se le llama Teoría de las Metas de Logro, la cual sostiene que las principales premisas en los entornos de logro, como es el deporte, consiste en mostrar competencia (Nicholls, 1989).

Por otro lado, el clima motivacional es un factor situacional de la Teoría de las Metas de Logro (Ames, 1992); éste supone todo el conjunto de señales sociales y contextuales a través de los cuales se definen las claves de éxito y fracaso. El fomento del clima motivacional hacia la tarea tiene un gran número de ventajas cognitivas, conductuales y afectivas en varias situaciones; en este caso, el deporte es una de ellas. Por su parte, existe dentro de la Psicología Positiva un fundamento que ayuda a las personas a enfrentarse a esas metas u objetivos, a lo cual se le llama Potencial Humano.

2.2.9 - Potencial Humano.

El Potencial Humano se expresa en la resiliencia contra las presiones deformadoras, en la capacidad de planificar y presentar ese plan en un mundo caracterizado por la oposición o la indiferencia, en la capacidad de forzar a las situaciones o elementos externos para convertirlos en un orden o en un desorden deseado. En resumen, el potencial humano habla de vencer y tener éxito (Aspinwall, 2007).

Este potencial no siempre resulta en victoria; en este caso, la fortaleza humana se muestra como una herramienta clave en la situación de los resultados, la cual se mantiene firme ante algo, dejando que esa situación produzca beneficios (Pyszczynsky & Greenberg, 1992). La fortaleza humana consiste en todos esos cambios que suceden dentro de sí mismos y rige el proceso de crecimiento psicológico.

El Potencial Humano reflejado en la persistencia y el desempeño es muy común. La confianza y el compromiso interactúan mutuamente para apoyar la persistencia y la perseverancia, incluso en la presencia de sucesos o adversidades grandes. En conclusión, esto es lo que forma la piedra angular de una buena parte de lo que se considera como la Psicología Positiva (Aspinwall, 2007).

Tomando en cuenta todo lo anterior, nos podemos dar cuenta de que la Indagación Apreciativa y la Psicología Positiva se pueden unir para poder garantizar cierto funcionamiento para mejorar el entorno y el bienestar de la persona. Es interesante lo que este método y los fundamentos de esta psicología podrían lograr en un entorno laboral, ya que las ventajas serían muy favorables.

2.3 - La Indagación Apreciativa y la Psicología Positiva.

La Psicología Positiva tiene elementos que se podría trabajar en la Indagación Apreciativa y de esta manera, se pueda hacer un análisis sobre la situación que está pasando en la organización, institución o en el área de recursos humanos. Es un método que al aplicarlo, podría beneficiar a las personas y a su entorno general.

Con la Indagación Apreciativa, se podría observar cuáles elementos de la Psicología Positiva se podrían laborar, para ver si se presentan en el contexto laboral. Juntos podrían mejorar el ambiente donde se trabaja, el bienestar de la persona y de la organización.

CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA.

3.1 Diseño: Ex Post-Facto Transversal Descriptivo.

3.2 Operacionalización de variables:

• Variable dependiente:	Elementos de la Psicología Positiva
• Variable independiente:	Trabajo de los Entrenadores
• Variables extrañas:	Sed, hambre, sueño, cansancio emocional, cansancio físico, entre otras.

3.3 Participantes: Una muestra representativa de 101 (ciento uno) deportistas, en las cuales fueron 66 (65%) mujeres con 35 hombres (35%). En la cual participaron los deportes, Animación, Atletismo, Basquetbol, Futbol Americano, Futbol Soccer, Kung Fu, Lima Lama, Muay Thai, Natación, Taekwondo, Tochito y Voleibol. La edad de los participantes oscila de 17 a 28 años con una media de 21 años.



Figura 1. Número de participantes de acuerdo a su género.



Figura 2. Número de participantes de acuerdo a su deporte.

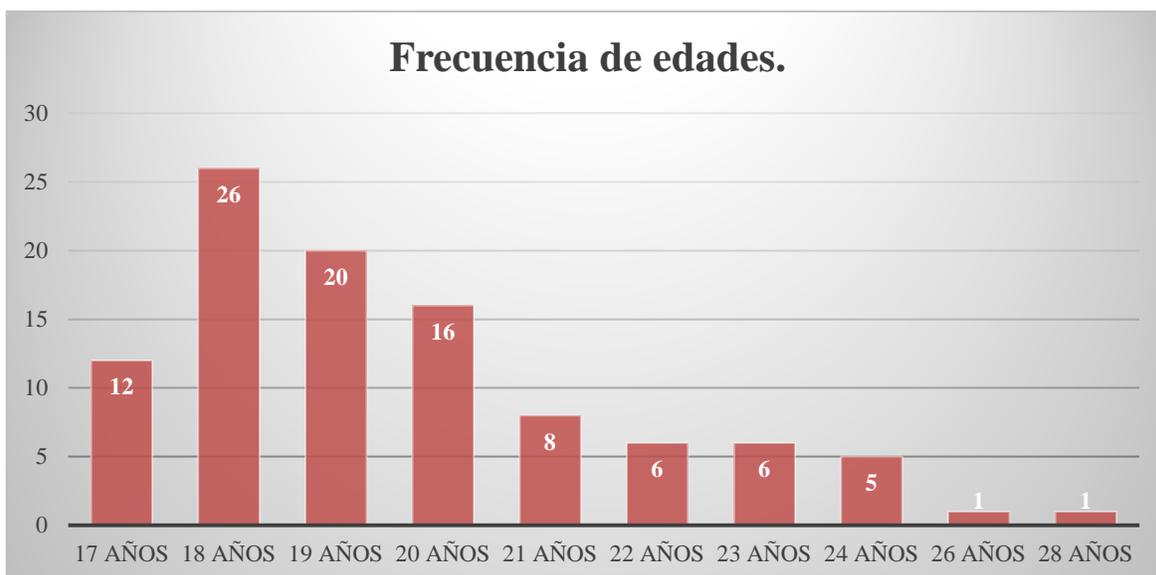


Figura 3. Número de participantes de acuerdo a su edad.

3.4 Escenario: Se hizo uso para la aplicación del instrumento un auditorio (ver anexo 1) con capacidad para 100 personas en cual cuenta con una dimensión de 6 X 8 m², cuenta con ventilación artificial, iluminación, infocus y estrado.

3.5 Instrumentos: Se diseñó una escala (ver anexo 2) fundamentada en la indagación apreciativa y la psicología Positiva, la cual consta de cinco elementos (optimismo, fluidez, respeto, motivación e inteligencia emocional), posee un total de 25 ítems, los cuales son enumerados en un orden de importancia del 1 al 5, siendo 5 el de mayor importancia, para esto, se iniciaba con un enunciado y posterior el sujeto cuantificaba con base a su percepción el nivel correspondiente al ítem.

Los elementos del instrumento diseñado se definen a continuación:

- 1- Optimismo: se refiere a como los entrenadores auxilian a los alumnos a enfrentar las dificultades con un estado de ánimo agradable, a disfrutar la labor realizada y a ser perseverante al trabajo de una manera gratificante.
- 2- Fluidez: es el estado en donde la persona está concentrada en una sola actividad para su propio placer y disfrute, durante el cual el tiempo sigue y los pensamientos y las acciones, suceden unas a otras, sin pausa.
- 3- Respeto: Valor que permite que la persona pueda aceptar, reconocer, apreciar y valorar las habilidades, cualidades, personalidad, derechos del prójimo.
- 4- Motivación: se define al impulso de realizar un esfuerzo para mejorar la actividad, y de esta manera ejecutar la labor con una actitud agradable.
- 5- Inteligencia Emocional: se entiende a ser consciente a las emociones y sentimientos, ya sea hacia uno mismo como a los demás, así como, comportarse en las diferentes situaciones sociales, y como último, tener empatía.

3.6 Procedimiento:

Etapa 1: En este apartado se procedió al análisis de la concepción de la idea a investigar.

Etapa 2: Elaboración del anteproyecto a nivel selección del tema, delimitación, planteamiento del problema, elaboración de objetivos, marco teórico y propuesta metodológica en conjunto con el director del proyecto.

Etapa 3: Con el fin de comunicar la intención del presente proyecto y obtener un consentimiento, se contactó con el Coordinador del Deportivo, en el cual, se puso en su consideración el estudio y se tomaron en cuenta sus observaciones y sugerencias.

Etapa 4: Consistió en el diseño de un cuestionario sobre la percepción de confianza con base a los cinco elementos propuestos (optimismo, fluidez, respeto, motivación e inteligencia emocional), este reúne 5 ítems con cinco categorías de respuesta, donde se enumeraba de mayor a menor, de acuerdo a su preferencia.

- Para la construcción metodológica del instrumento se llevó a cabo la siguiente secuencia:
 - 1) Se definió los temas principales de este proyecto (constructo), que fueron la Indagación Apreciativa y la Psicología Positiva.
 - 2) Se escogió los determinados elementos de la Psicología Positiva, por la observación empleada en los deportistas.
 - 3) Se diseñó el instrumento, con base a la información encontrada así como las opciones de respuesta.
 - 4) Se estableció los ítems necesarios para poder evaluar el impacto del trabajo de los entrenadores, complementando variables cualitativas.
 - 5) Se finalizó el instrumento así como la estética de este y su cotejo con expertos en el tema (validez de contenido).

- 6) Se realizó una prueba previa (pilotaje) a 20 deportistas, para observar cómo se sienten los atletas al contestar el instrumento, tiempo de respuesta, dudas y/o aclaraciones con el fin de corregir algunos ítems.

Etapa 5: Se procedió a solicitar el permiso y autorización indicada para llevar a cabo el presente proyecto, en forma específica la aplicación de la encuesta diseñada.

Etapa 6: Una vez aprobado la aplicación de la encuesta sobre el trabajo de los entrenadores, con base a la Indagación Apreciativa y Psicología Positiva, se llevó a cabo la estrategia del piloteo del instrumento a fin de conocer las oportunidades y fortalezas del mismo.

Etapa 7: Se aplicó el instrumento a 101 participantes en el Área de del Deportivo de una Institución Universitaria en un horario de 12 a 3 de la tarde. La aplicación y monitoreo fue realizado por un aplicador y se manejó un tiempo indeterminado para su contestación. Por último, cabe especificar que estos cuestionarios se aplicaron en el Auditorio especificado.

Etapa 8: En este apartado se realizó la matriz de base de datos (ver anexo 3) de las encuestas aplicadas dando como resultados las gráficas generales según los objetivos propuestos.

CAPÍTULO IV.- RESULTADOS.

En este capítulo se presentan los resultados, el orden de los mismos obedece a los objetivos planteados, se inicia con la descripción de las variables de estudio, para lo que se incluye validez, análisis de confiabilidad, prueba de normalidad y análisis de correlación entre los elementos evaluados.

En los resultados obtenidos a través del análisis estadístico se observa (ver tabla 1) que los puntajes obtenidos de la muestra (N=101/para todos los casos) muestran una media en el elemento optimismo de 3.21 ($\sigma=0.67$), en fluidez de 3.35 ($\sigma=0.73$), respeto de 2.44 ($\sigma=0.72$), motivación de 3.49 ($\sigma=0.68$) e inteligencia emocional de 2.48 ($\sigma=0.68$).

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desv. típ.
OP	101	3.2139	.67779
FL	101	3.3545	.73912
RE	101	2.4416	.72350
MO	101	3.4990	.68213
IE	101	2.4851	.68255
N válido (según lista)	101		

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de los niveles de los elementos de la psicología positiva.

En el gráfico A, se puede contemplar gracias a las medidas de tendencia central (ver anexo 4), la presencia de cada uno de los elementos evaluados de la psicología deportiva en función del trabajo de los entrenadores; los deportistas encuentran una presencia de mayor significancia en los elementos de motivación ($\mu=3.49$), la fluidez ($\mu=3.35$), posterior el optimismo ($\mu=3.21$), y en menor grado los elementos de la inteligencia emocional ($\mu=2.48$) y el respeto ($\mu=2.44$).

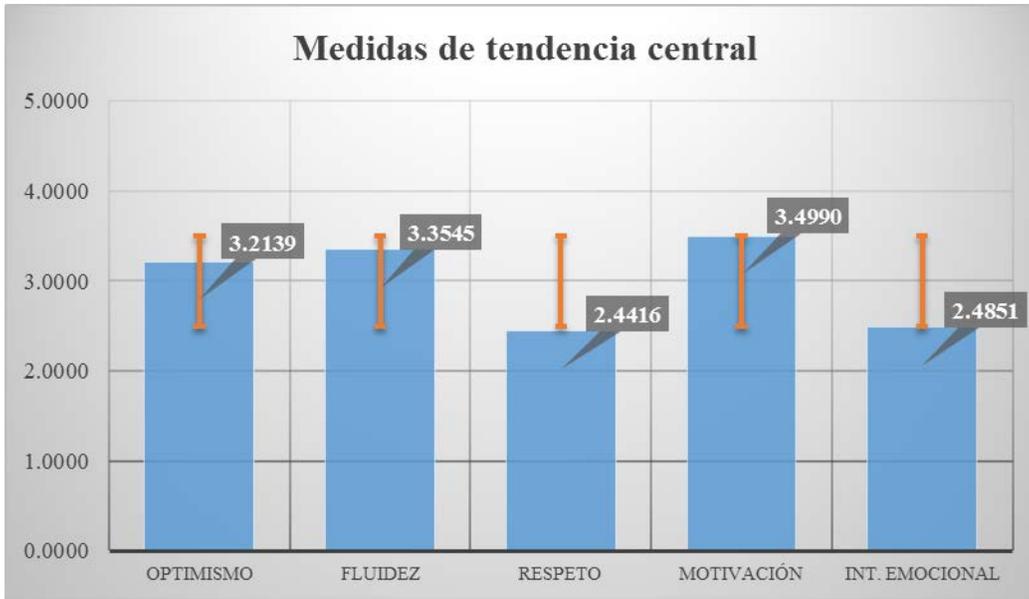


Gráfico A. Medidas de tendencia central del impacto de los elementos de la psicología positiva en los deportistas.

4.1 Resultado de la evaluación del impacto de los elementos de la psicología positiva en los deportistas.

Es interesante e enriquecedor mencionar los resultados cuantitativos, ya que se notó, las razones de porqué los deportistas se sienten identificados a cierta variable positiva.

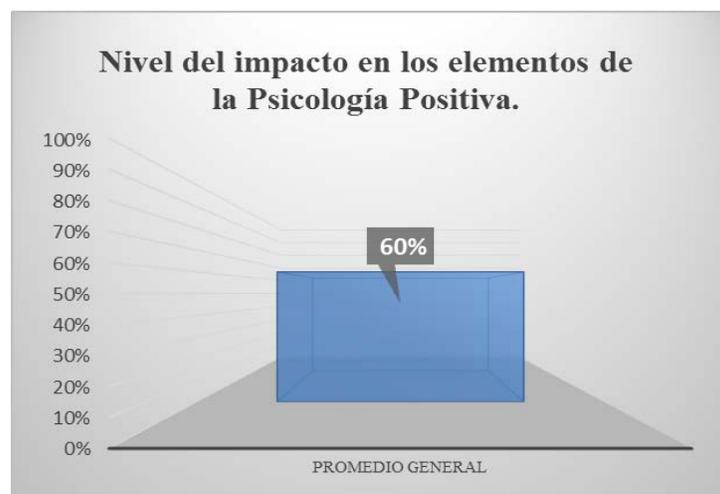


Gráfico 1. – Representación del nivel general del impacto de los elementos de la Psicología Positiva en los deportistas, a través de la Indagación Apiciativa, con base al trabajo de los entrenadores.

Como se observa en el gráfico 1 de la evaluación sobre el impacto de los deportistas, en cuanto a los elementos de la Psicología Positiva es del 60%; esto quiere decir, que este es el promedio general de la opinión de los deportistas sobre la efectividad de los entrenadores al momento de llevar a cabo su rol profesional e influenciar directa o indirectamente en los elementos de fluidez, motivación, inteligencia emocional, respeto y optimismo sobre los deportistas|. El resultado establecido es aceptable, ya que en su mayoría, los atletas sienten lo que los entrenadores tratan de implementar, de acuerdo al aspecto positivo, sin embargo requiere ser elevado para considerarlo como significativo o alto, para ello los elementos de la psicología positiva deben de ser analizados en función del trabajo de los entrenadores.

4.2 Elementos de la psicología positiva.

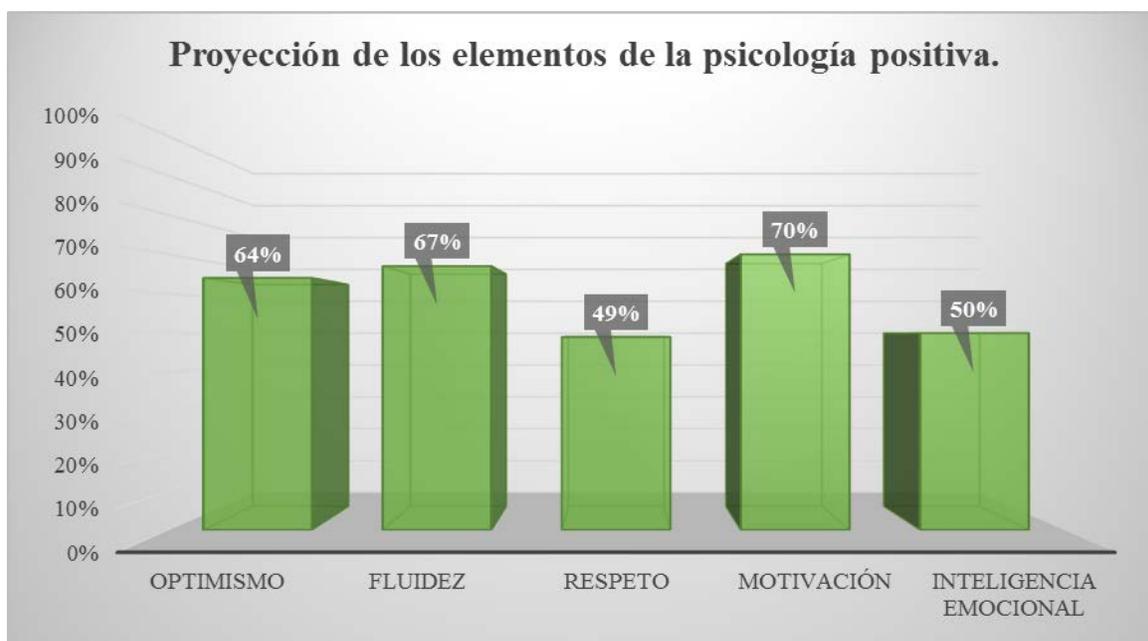


Gráfico 2. Evaluación de los elementos de la psicología positiva.

4.2.1 Niveles de los elementos de la psicología positiva.

Al revisar los resultados obtenidos de la gráfica 2, se visualizan los niveles reportados por parte de los deportistas en cuanto al trabajo de los entrenadores y su influencia sobre los elementos de la psicología positiva, en el, se ve que existe un oscilación de 49% a 70%, teniendo el elemento respeto con un 49%, la inteligencia emocional con un 50%, un óptimos de 64%, la fluidez en un 67% y por último y como elemento mayor valorado la motivación con un 70%. Con ello se puede asumir que existe una apreciación alta por parte de los deportistas en cuanto a la motivación, sin embargo existen elementos que deben de ser trabajados para la obtención de óptimos resultados por parte de los deportistas.

4.2.2 Identificación de fortalezas y debilidades del trabajo de los entrenadores y su impacto en los elementos de la psicología positiva de los deportistas.

Como ya se había contemplado en el gráfico 2, al momento de identificar los niveles de impacto en los deportistas sobre los elementos de la psicología positiva se tiene que en cuanto a las fortalezas observadas son: la motivación con un porcentaje obtenido del 70%, la fluidez con un porcentaje del 67% y por último, el de optimismo con un porcentaje del 64%; esto quiere decir, que los resultados de estos elementos fueron de un promedio aceptable para los deportistas, las cuales tienen una relación funcional y causal pues se refiere al impulso de realizar una actividad para cumplir un objetivo y/o meta con una actitud de perseverancia. Las debilidades que se muestran son: la de inteligencia emocional con un resultado del 50% y el respeto con un resultado del 49%; esto quiere decir, que el resultado obtenido en estas variables fue de un promedio bajo, las cuales se relacionan pues ambas poseen una participación en cuanto a su función al momento de establecer una relación con sus compañeros, ya que son elementales para la comprensión de sobre las opiniones, emociones y pensamientos del otro.

4.3 Opinión en cuanto a las fortalezas de los elementos de la Psicología Positiva de los deportistas.

4.3.1 Elemento: Motivación.

Indicativo	Contenido	Frecuencias
I	Nos motiva a que cada trabajo que hacemos está bien, pero que si pensamos que estamos haciéndolo mal, las mejoremos.	33
II	Me impulsa a esforzarme a lograr el objetivo e igual a mis compañeros.	27
III	Me dice que siempre debo jugar con ánimos, pensar positivo y nunca decaer.	16
IV	La manera de trabajar nos entusiasma, en el ambiente y en el equipo.	10
V	Nos da un aprendizaje óptimo y una enseñanza de vida.	10
VI	Mi entrenador es buen motivador.	9
VII	Nos explica que es importante divertirnos.	8
VIII	Porque dice que si realizo las cosas con gusto, las cosas saldrían mejor.	5
IX	Hace que la clase sea dinámica y ayuda a mejorar la técnica deseada.	5
X	Siempre nos apoya y si nos pasa algo, siempre está con nosotros y nos ayuda a resolverlos.	4
XI	A ver y sentir que el resultado final es gratificante.	3
XII	Siempre destacan los logros que han visto de mí por pocos que sean.	3
XIII	Nos pone las actividades necesarias y siempre dice que el equipo tiene que ser muy unido.	2
XIV	Nos tiene paciencia.	2
XV	Toma las situaciones como en laboral.	1
XVI	Nos explica sus experiencias.	1



Gráfica 3. Frecuencias estadísticas de los indicativos de la motivación.

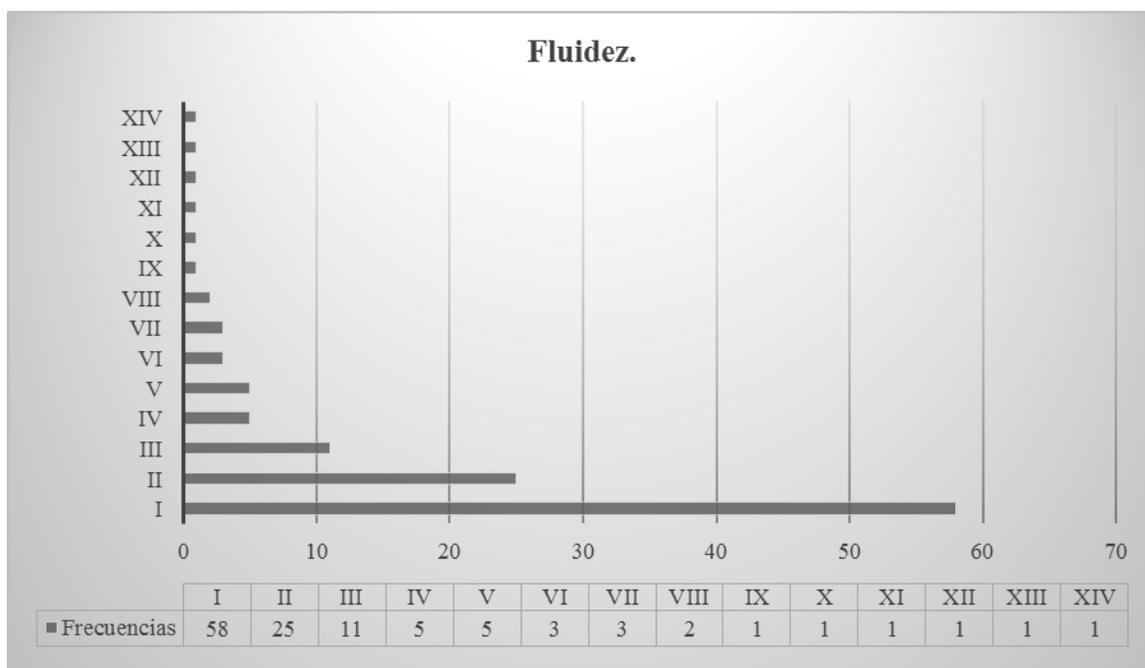
En el gráfico 3, se tiene que los atletas sienten que su entrenador los motiva a que el trabajo que realizan está bien, por el esfuerzo dado por ellos, pero que si hay una duda en la actividad de que lo están haciendo mal, entonces que se propongan a mejorar su rendimiento de trabajo. El esforzarse y tener un pensamiento positivo, ya sea de parte del entrenador como del jugador, es una fuente de constante motivación y se podría dar resultados productivos y enriquecedores en el trabajo.

Tener motivación en las personas, es garantía en que los cosas se realicen de una manera entusiasta.

4.3.2 Elemento: fluidez.

Indicativo	Contenido	Frecuencias
I	Nos retroalimenta en el trabajo, a tener buena disciplina, a ver la meta y a cumplirla.	58

II	Me ayuda mi entrenador a concentrarme en mi deporte, en lo que hago y así mejorar.	25
III	El entrenador me ayuda a superarme.	11
IV	Nos ayuda a tener actitud positiva.	5
V	Se preocupa para que mi trabajo sea mejor.	5
VI	Mi entrenador siempre está al pendiente y quiere que llegemos lo más alto.	3
VII	Hace que disfrutemos los entrenamientos.	3
VIII	Quiere que las cosas las hagamos bien.	2
IX	Nos apoya cuando nos lesionamos, y a no seguir entrenando sin obligación.	1
X	Siempre destaca las habilidades nuevas que se han desarrollado.	1
XI	El entrenador acopla comentarios de los alumnos.	1
XII	Me enseña a que todo es posible y que nosotros somos nuestras propias barreras.	1
XIII	Me enseña al control de la ira y como nos podemos desahogar.	1
XIV	Me hace ver la ganancia de lo que hago.	1



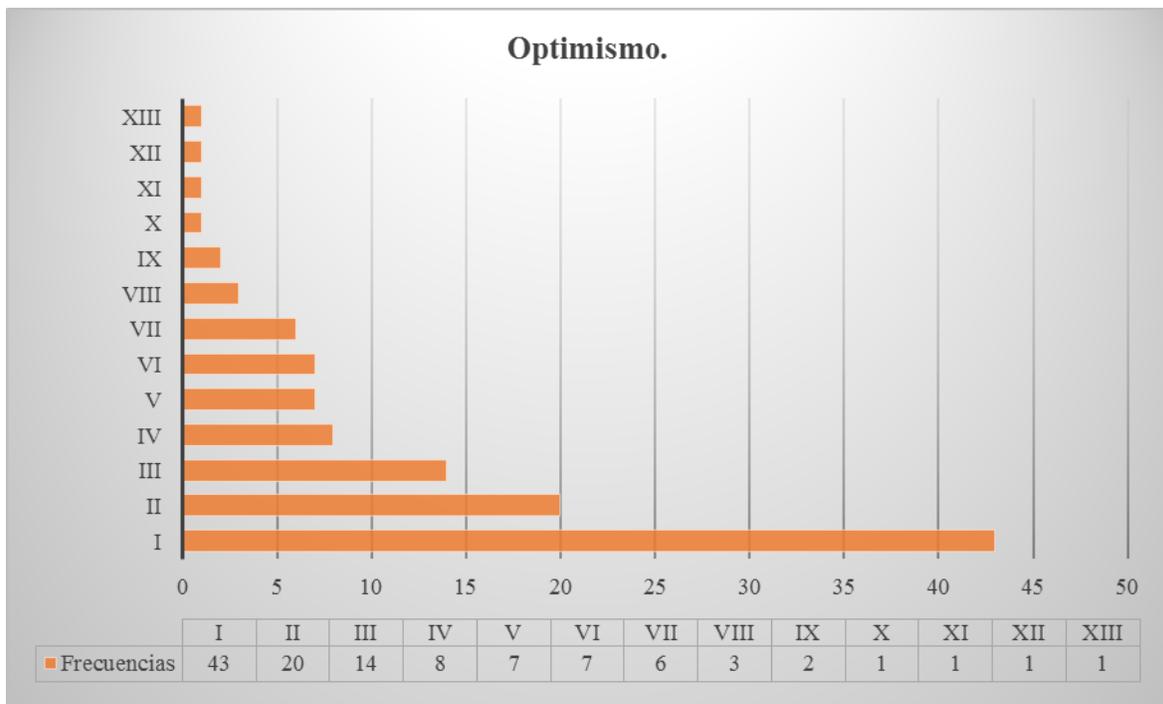
Gráfica 4. Frecuencias estadísticas de los indicadores de la fluidez.

Al revisar los resultados de la gráfica 4, en la fluidez, se podría observar que al concentrarse en un trabajo, se podría llegar a una actitud positiva, y si a esto, los altos directivos establecen la motivación al personal, esto encaminaría a dar, un resultado gratificante y agradable. Los gerentes, no deben dejar aún lado esto, ya que aplicando los adecuados métodos de trabajo, las consecuencias serían favorables, hacia sus trabajadores.

Algo que hay que recalcar dentro de estos resultados, es lo mencionado por parte de los deportistas, que es tener actitud positiva. Esto los entrenadores, lo han aplicado eficazmente, ya que tener una conducta y un pensamiento favorable, ayudaría mucho a que el trabajo sea muy placentero. El elemento fluidez es un punto importante, para poder retroalimentar el trabajo, a tener una buena disciplina, a visualizar la meta y a terminarla con satisfacción.

4.3.3 Elemento: optimismo.

Indicativo	Contenido	Frecuencias
I	Nos hace sentir bien y a poder seguir adelante, hasta que lo logremos.	43
II	Porque me ayuda a enfrentar la situación.	20
III	Nos dice que hay que estar con toda la actitud positiva que se pueda.	14
IV	Nos ayuda a mejorar.	8
V	El entrenador da buen apoyo.	7
VI	Me inspira confianza y seguridad para hacer las cosas, sin sentirme presionado.	7
VII	A alcanzar la meta.	6
VIII	Me ayuda a reforzarme en lo que me falta.	3
IX	A que siempre haya buen ambiente.	2
X	Enseñan a ver tus cualidades.	1
XI	Me ayuda a saber qué es lo que está bien o mal, a realizar mis ejercicios con la mayor calidad posible.	1
XII	Si el contrincante es fuerte nos alienta a saber que nosotros también podemos.	1
XIII	Nos dice que asistir al entrenamiento es necesario para nuestro bien.	1



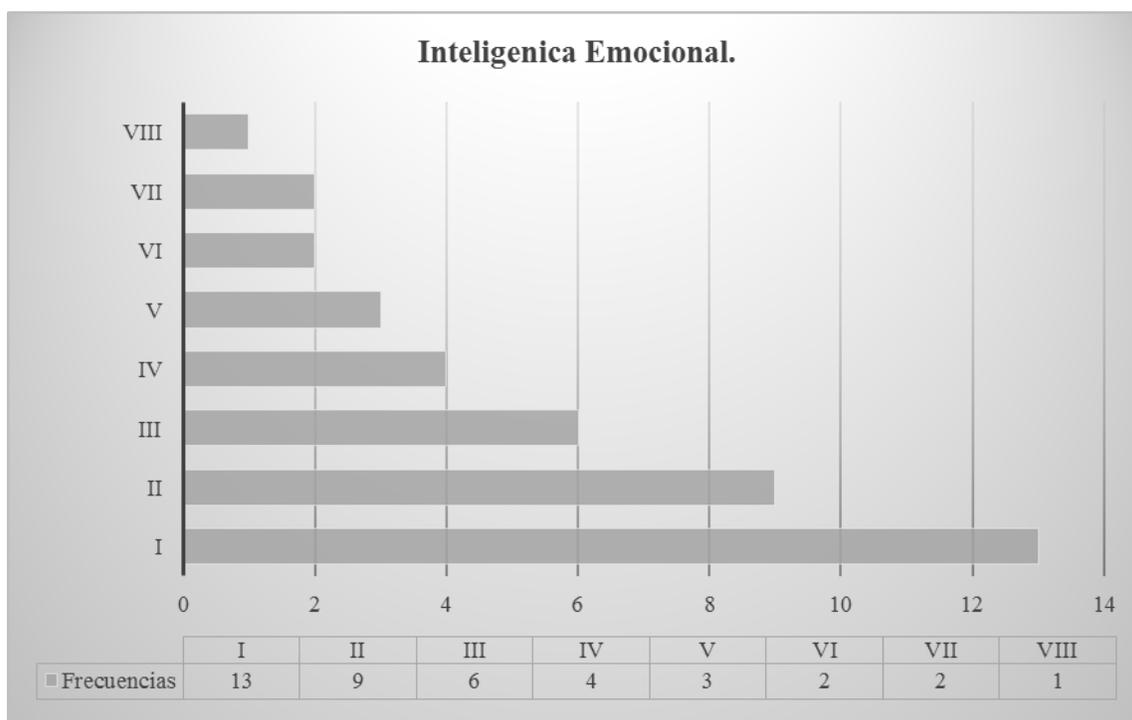
Gráfica 5. Frecuencias estadísticas de los indicativos del optimismo.

El optimismo (gráfica 5) es un elemento que nos demuestra que seguir adelante hasta lograr el trabajo, es una fuente de bienestar que asiste a enfrentar cualquier tipo de situación que sucede. Esto es interesante, ya que inculcarles procesos cognitivos que faciliten el pensamiento positivo, procedería a los trabajadores sentirse optimistas a lograr cualquier tipo de meta, a pesar de las dificultades que presente alcanzarlas.

4.3.4 Elemento: inteligencia emocional.

Indicativo	Contenido	Frecuencias
I	Para ser mejor como equipo, resalta mucho la importancia del trabajo en conjunto.	13
II	Quiere armonía en el equipo y estando todos bien, funciona mejor el equipo.	9
III	Nos dice que reconozcamos los logros y metas del equipo y las personales.	6

IV	Nos dice que si sabemos cuáles son los errores hay que aprender a mejorarlos y que cada persona tiene habilidades diferentes.	4
V	A ser empático.	3
VI	Nos ayuda a expresarnos al terminar cada entrenamiento.	2
VII	Me ayuda a conocernos mejor y así poder enfrentar problemas futuros.	2
VIII	Me auxilia a mentalizarme y ver el objetivo con una buena actitud.	1

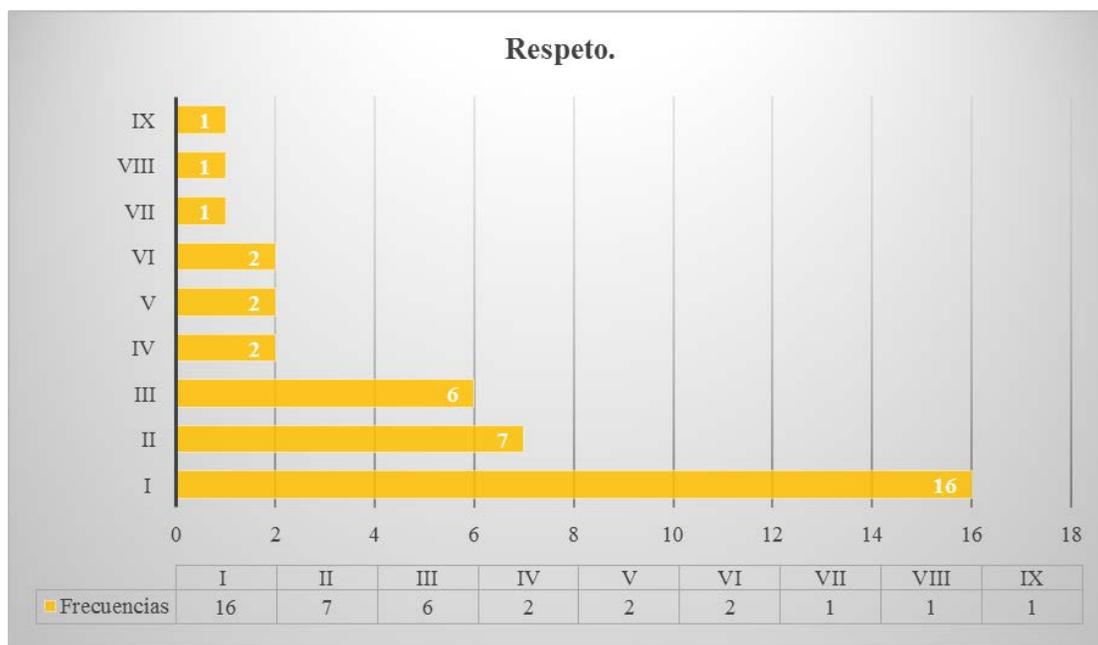


Gráfica 6. Frecuencias estadísticas de los indicadores de la inteligencia emocional.

En la gráfica 6, al hablar de inteligencia emocional el resaltar la importancia en el equipo, así como reconocer los logros de los demás, como el nuestro, es un proceso que puede llevar a la empatía en la organización. Para los entrenadores es significativo el decirles a sus jugadores, que se pongan en el lugar de sus compañeros o de las personas. Esto es valioso para que el ambiente de trabajo sea agradable y el individuo tendría una comprensión hacia el trabajo de la persona, en cuestión a lo que realiza, como al de sí mismo.

4.3.5 Elemento: respeto.

Indicativo	Contenido	Frecuencias
I	Nos menciona que hay que tener respeto hacia mis compañeros y hacia mis contrincantes.	16
II	Es importante valorar el trabajo de los demás como el nuestro.	7
III	Se preocupa por el equipo exista equidad y el que nos llevemos bien.	6
IV	Reconoce logros y éxitos.	2
V	De la manera de que mis compañeros realizan sus actividades me sirve de mucho apoyo.	2
VI	Nos concentramos primero en nuestros objetivos y después en los demás.	2
VII	Él nos dice que ante todo, hay que saber que es un juego y lo hacemos divirtiéndonos con otros contrincantes.	1
VIII	Me ayuda a controlar mis corajes y enojos para así no faltarle el respeto a mis compañeros.	1
IX	Trata que el entrenamiento lo veamos como algo que nos guste y que nos beneficie a todos y hacerlo divertido.	1



Gráfica 7. Frecuencias estadísticas de los indicativos del respeto.

Y otro punto que se menciona en el trabajo de los entrenadores, es el respeto (ver gráfico 7) que debe tener cada deportista a sus compañeros, como hacia los contrincantes. Valorar las habilidades que cada persona tiene, es un principio positivo que se debe tener, para estar en armonía, ya sea internamente como externamente. Para la organización, este elemento ayudaría a que exista equidad en los trabajadores.

CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES.

A partir de este estudio se arroja nueva información sobre el de la indagación apreciativa y la psicología positiva en las organizaciones, no sólo hemos aprendido sobre la diversidad y complejidad de este concepto, sino que estudiamos algunos elementos que influyen en la percepción de ésta.

5.1 Con relación a las conclusiones.

Con base en los resultados obtenidos, se puede concluir que las bases para tener un bienestar positivo en el campo organizacional, se da en los elementos de motivación y de fluidez. Csikszentmihalyi (1990), menciona que la fluidez se puede definir como el estado en donde la persona está concentrada en una sola actividad para su propio placer y disfrute, durante el cual, el tiempo sigue su marcha y los pensamientos y las acciones suceden unas a otras y Bisquerra (2000) señala que la motivación es un proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de logra una meta. Se puede observar entonces, que estas dos variables positivas pueden trabajar juntas para el bienestar de la persona, y de esta manera habría resultados favorables para la empresa.

Los dos elementos de la Psicología Positiva sobresalientes, que son la motivación y la fluidez, podrían emplearse en el entorno organizacional; esto, ayudaría a mejorar el campo organizacional, ya que trabajando en la motivación personal y retroalimentando el trabajo realizado por los empleados, encaminaría a tener una alta calidad en la productividad, un ambiente positivo, satisfacción en los trabajadores, así como una misión y visión enriquecedora, ya sea para la empresa, como para los trabajadores.

El optimismo tuvo un resultado aceptable, es un buen elemento positivo que se podría trabajar en los empleados e inclusive en los altos directivos para alcanzar esa meta establecida por la organización; y con esto, se mejoraría la autoestima de las personas, se

observaría que los objetivos no son inalcanzables y que los retos se podrían cumplir si se labora con una actitud positiva.

En relación a inteligencia emocional y el respeto, no tuvieron resultados favorables; en lo personal, estas variables no fueron las de mayor impacto para los deportistas porque se sintieron más identificados con la fluidez, la motivación y el optimismo, aun así, estos elementos se deben trabajar, ya que lo presentaban los atletas y podrían utilizarse para el beneficio de la organización. Los altos directivos y los gerentes, necesitan trabajar en la unión grupal, en la empatía, en los derechos de cada persona, en los valores y en la responsabilidad grupal en cuestión del objetivo general de la empresa.

Realizar una actividad de trabajo enfocándose en la tarea y motivar al personal, favorecería a todas las áreas de la institución, ya que el objetivo es que su producto tenga éxito. Para poder lograr esto, hay que tener en cuenta a la persona, porque es la parte más importante para que la labor tenga éxito. No hay que dejar a un lado esto, porque la satisfacción por el trabajo empleado y el regocijo de la persona en la organización, es la llave del éxito para que haya calidad en la productividad y en el sistema de trabajo.

La entidad organizacional es demasiado extensa, y tener a ciertas personas disgustadas en su trabajo, pondría en aprietos a toda la organización y la organización tendría una relación negativa con sus trabajadores. No hay que dejar esto suceda, y prestar atención a las necesidades de los individuos, ya que de ellos depende de que los objetivos deseados se cumplan, el producto sea de calidad y que la empresa mejore a diferencia del modelo tradicional (ver diagrama 1) en el cual se tienen las creencias de que las organizaciones son problemas a resolver.

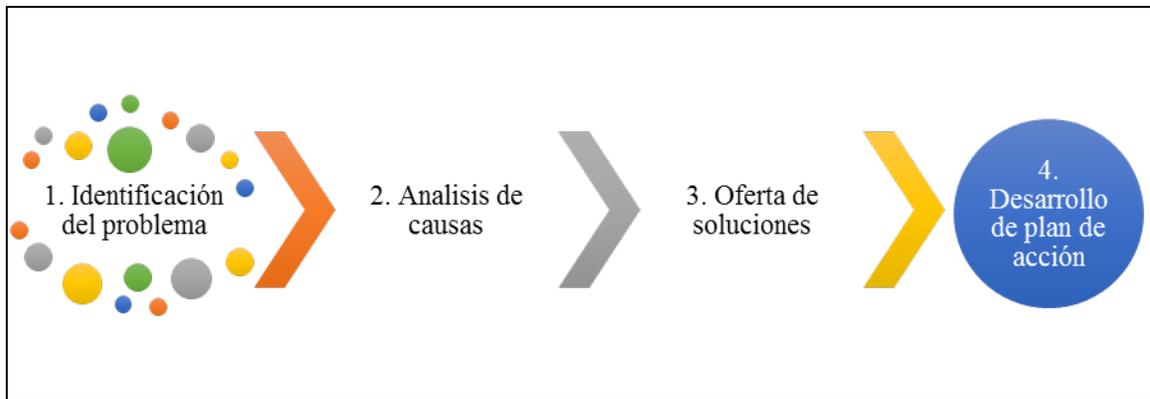


Diagrama 1. Modelo tradicional del Desarrollo Organizacional / Resolución de problemas.

Los resultados que reflejaron los deportistas con base a su deporte, podrían ser una ayuda para la entidad de una organización, ya que tomando datos de sus actividades laborales y trabajando para darles la determinada motivación, llevaría a un camino muy satisfactorio y agradable para las personas e inclusive para sus altos directivos.

Tener claro las metas de la empresa y seguirlas, es un gran paso para el crecimiento de la misma, pero también hay que verificar los objetivos que cada empleado tiene. Estar interesados en lo que desea el trabajador, sería de gran aportación para todo el personal de la entidad. Cada directivo notificará cual sería la estrategia que funcionaría mejor para generar un ambiente de bienestar y podría utilizarse los elementos que salieron con alto resultado, para guiarse.

Este estudio, es una guía para que futuras investigaciones tengan una fuente, en donde se establezca el área positiva de las personas, en una organización o para identificar esas dimensiones que ayudarían al individuo a mejorar su estado anímico.

Hay que seguir con estas clases de estudio, porque últimamente los individuos necesitan una gran ayuda de crecimiento personal interno y externo; en donde se sientan realizados en su vida y que puedan aportar ayuda, para las empresas.

El trabajador debe de sentir y saber que la entidad organizacional requiere de sus servicios y habilidades, ya que sin ello, la persona podría pensar que la empresa no lo necesita y

llegaría a bajar su calidad laboral; a esto, se recalca la importancia que tiene prestar atención a lo que desea el individuo y a las actividades que realiza, ya que esto encaminaría a que puedan tener una mejor calidad de vida, ya sea dentro de la organización como afuera en sus vidas; para esto, el método de Indagación Apiciativa podría ser de gran ayuda para observar y emplear un determinado plan de trabajo, y de esta manera conseguir un estado positivo en el entorno organizacional, así como menciona Cooperrider (1987), el objetivo de la Indagación Apiciativa es buscar un bienestar dentro de la organización, empleando estrategias positivas.

En esta investigación, descubrí que el método de la Indagación Apiciativa es una gran estrategia para poder implementar en las empresas, ya que valoramos el trabajo, las habilidades, las conductas y el producto de una entidad organizacional, ya sea para los trabajadores, como para los gerentes. Este método ayudaría a unir y fortalecer la labor que tiene cada persona, y así reconocer el lado positivo de la organización.

En cuanto a la Psicología Positiva, me quedo por su aportación y enriquecimiento en el campo de bienestar de la persona, ya que es importante, observar, sentir, realizar y valorar los potenciales del individuo; esta rama ayuda a mejorar cada aspecto positivo, a comprenderlo y poder emplearlo con satisfacción en la vida del ser humano.

En lo personal, aprendí en esta investigación a sentir, a escuchar y a valorar el potencial positivo que tiene cada persona, ya que es la base para poder estar bien contigo mismo y con los demás. Este estudio hizo que progresara en mis habilidades y actitudes personales; esto fue gracias a la Psicología Positiva y al proceso de Indagación Apiciativa, ya que sin ellos, no podría haber encontrado y comprendido el potencial que tengo, ya sea a nivel externo como interno.

Una persona positiva es la clave para que la entidad sobresalga en el entorno general del trabajo, y habría mejoras para el grupo, la empresa, el producto y para ellos mismos.

5.2 En relación a la pregunta de investigación.

En cuanto a la pregunta de investigación, el trabajo de los entrenadores tiene un efecto aceptable para los deportistas, con base a los elementos empleados de la Psicología Positiva, a través de la Indagación Apreciativa, ya que a raíz de los resultados cuantitativos y cualitativos del proyecto de investigación, los deportistas de una institución universitaria sienten ese impacto positivo de parte de los entrenadores, sin embargo requiere ser sobresaliente para considerarlo como significativo o alto, para ello los elementos de la psicología positiva deben de ser analizados con mayor profundidad a través del trabajo de los entrenadores o considerando la influencia de otras variables ambientales o de contexto que puedan ser tomadas en cuenta para reforzar dichos elementos de la Psicología Positiva.

CAPÍTULO VI.- RECOMENDACIONES.

6.1 En relación a las recomendaciones.

Se recomienda que la empresa, escuche a sus trabajadores y a tener consciencia de la labor efectuada por ellos. Ya que ponerles cargas en sus actividades o regañarlos por una falta en el trabajo, se podría bajar el nivel de bienestar en las personas, y esto perjudicaría a sus actividades de laborales y a la de los demás. Estar al pendiente de ellos y mantenerlos concentrados a su trabajo, ayudaría a la corporación a abundar lo positivo dentro e inclusive fuera de la vida misma de la persona.

Empleando las fortalezas obtenidas con base a los resultados del proyecto, se recomienda a la institución planear esquemas, planes o paradigmas, que ayuden a fortalecer los elementos de motivación, fluidez y optimismo

Se recomienda realizar programas y técnicas de motivación, donde también se reafirme la actividad realizada por las personas; esto encaminaría al trabajador a guiarse a una sola actividad y no estresarse por varios trabajos.

Se recomienda a los gerentes, que deben ser conscientes de los objetivos que tienen los empleados, porque al tener conocimiento de sus metas, podría beneficiar cada área de trabajo y habría mejoras positivas dentro y fuera del personal.

A los altos directivos, supervisores y jefes del departamento, se les recomienda que estén al pendiente de lo que necesita el trabajador, así como aplicar los elementos de motivación, fluidez y optimismo, para que el bienestar de la persona (sea psicológica, social, emocional o inclusive la calidad de vida) sea agradable, satisfactoria y productiva.

Se recomienda a las empresas utilizar el método de Indagación Apreciativa, ya que puede ser de mucha ayuda para poder aplicar y aportar nuevas estrategias, ideas o planes en el rendimiento positivo del entorno organizacional.

Se recomienda proponer cursos de capacitación sobre la Indagación Apreciativa para los compañeros de trabajo, así como para los altos directivos, para que convivan juntos y puedan trabajar posteriormente mejor.

Se recomienda trabajar con los elementos de la Psicología Positiva, ya que se tiene que comprender y valorar las habilidades y las actitudes positivas que presentan las personas de la organización.

Se recomienda a los altos directivos y los gerentes, trabajar en el aspecto de la motivación con sus trabajadores, para poder mantener y fortalecer en su influencia positiva.

Se recomienda trabajar con el elemento de la fluidez, ya que utilizando este aspecto positivo, se podría retroalimentar y enfocar al trabajo empleado por las personas.

Se recomienda emplear metas en los objetivos de la organización, con sus planes para alcanzarla y de esta manera trabajar con el elemento positivo del optimismo.

Se recomienda realizar capacitación en los aspectos de respeto e inteligencia emocional para que haya más unión grupal y un ambiente positivo en la organización.

Proponer un modelo (diagrama 2) enfocado al desarrollo organizacional fundamentado en la indagación apreciativa, valorando los aspectos positivos de la organización y del capital humano.

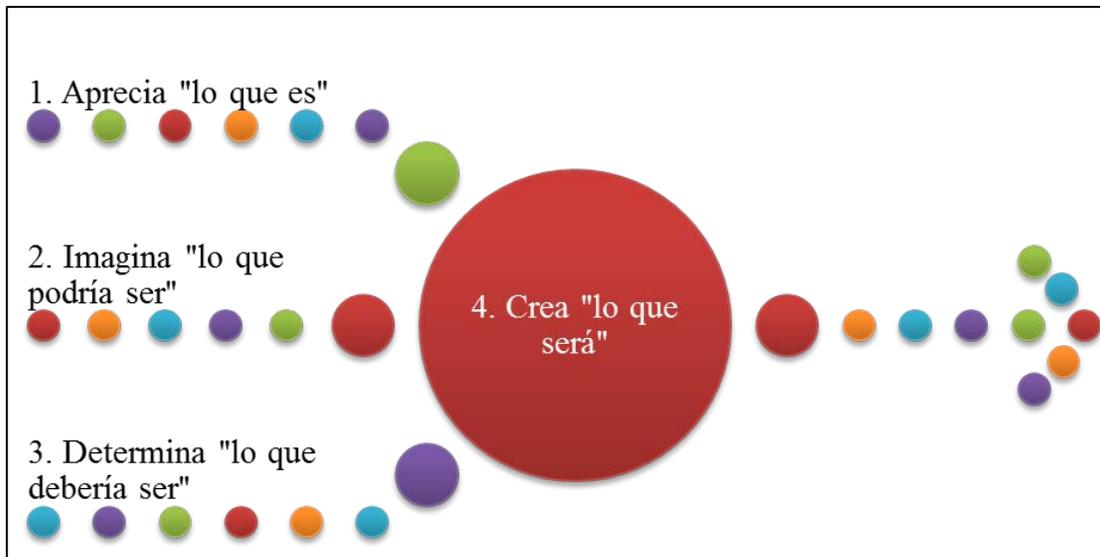


Diagrama 2. Modelo de la Indagación Apreciativa aplicada al Desarrollo Organizacional.

REFERENCIAS.

Aspinwall, L. G., Staudinger, U. M. (2007). *Psicología del Potencial Humano*. Barcelona, España. Editorial Gedisa, S.A.

Bhatnagar, J., Mishra, P. (2012). Appreciative Inquiry Models & Applications. *Indian Journal of Industrial Relations*, (Vol. 47, No.3), pp. 543 – 558.

Boyd, N. M., Bright, D.S. (2007). Appreciative Inquiry as a mode of action research for community psychology. *Journal of Community Psychology*, (Vol. 35, No. 8), pp. 1019 – 1036.

Bright, D. S. (2009). Appreciative Inquiry and Positive Organizational Scholarship: A Philosophy of Practice for Turbulent Times. *OD Practitioner*, (Vol. 41, Issue 3), pp. 2 – 7.

Bushe, G. (2012). Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations. *OD Practitioner*, (Vol. 44, Issue 4), pp. 75 – 76.

Carr A. (2007). *Psicología Positiva*. Barcelona, España. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

Cervelló, E. (2010). La Motivación en la Actividad Física y el Deporte: Aportaciones del Paradigma Social Cognitivo al Estado de Investigación. En López Torres, M., Cruz Palacios, J. F. (Eds). *Temas actuales en Psicología del Deporte y la actividad física*. (pp. 63 – 81). Monterrey, Nuevo León. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Cillers, F., May, M. (2010). The Popularisation of Positive Psychology as a Defence Against Behavioural Complexity in Research and Organisations. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, (Vol. 36, Issue 2), pp. 2 – 11.

Csykszentmihalyi, M. (2000). *Fluir: Una Psicología de la Felicidad (8° Edición.)*. Barcelona, España. Editorial Kairós, S.A.

Csykszentmihalyi, M. (2003). *Fluir en los Negocios*. Barcelona, España. Editorial Kairós, S.A.

Fry, R. (2005). ¿Qué es la Indagación Apiciativa? . *Latin American Mangement Institute*. <http://www.lami.com.uy/QueeslaIA.htm>.

Jackson, S., Csykszentmihalyi, M. (2002). *Fluir en el Deporte: Claves para las Experiencias y Actuaciones Óptimas*. Barcelona, España. Editorial Paidotribo. pp. 5 – 93

Kelly, T. (2010). A Positive Approach To Change: The Role of Appreciative Inquiry in Library and Information Organisations. *Australian Academic & Research Libraries*,(Vol. 41, Issue), pp. 163 – 177.

Lahman, M. (2011). Appreciative Inquiry + General Semantics → IFD Disease Resistance. *ETC: A Review of General Semantics*, (Vol. 68, Issue 4), pp. 395 – 401.

MacIntyre, T. (2012). What Have the Romans ever done for us?. *Psychologist*, (Vol. 25 Issue 7), pp. 554 – 555.

Miranda, A. (2005). La Indagación Apiciativa y el Desarrollo Organizacional. *Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla*. <http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=indagacion%20apiciativa%20avon%20de%20mexico&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fappreciativeinquiry.case.edu%2Fuploads%2FLa%2520indagaci%25C3%25B3n%2520apiciativa%2520y%2520el%2520desarrollo%2520organizacional1.pdf&ei=tNPFUYbjB4uK9gSjtIGYBw&usg=AFQjCNELEhC4mK9f8w9JofBSNXK9WAA6iw&bvm=bv.48293060,d.eWU>

Moore, M. (2008). Appreciative Inquiry The Why? The What? The How?. *Practice Development in Health Care*, (Vol. 7, Issue 4), pp. 214 – 220.

Naranjo, L. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo. *Educación (03797082)*, (Vol. 33, Issue 2), pp. 153 – 170.

Richer, M. C., Ritchie, J., Marchionni, C. (2009). If we can't do more, let's do it differently using appreciative inquiry to promote de innovative ideas for better health care work enviroments. *Journal of Nursing Manegement*, (Vol. 17), pp. 947 – 955.

Rodríguez, R., Moreno, B., De Rivas, Sara., Álvarez, A., Sanz, A. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones (Vol. 26, Issue 3)*, pp. 235-253.

Romero, A., García, A., Brustad, R. (2009). Estado De Arte y Perspectiva Actual del Concepto de Bienestar Psicológico en Psicología Del Deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, (Vol. 41, Issue 2), pp. 335 – 347.

Rupert, K., Gwilym, R., Rona, R. (2011). Appreciative Inquiry In Occupational Therapy Education. *British Journal of Occupational Therapy*, (Vol. 74, No. 5), pp. 233 – 240.

Seligman, M. E.P. (2003). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona, España. Ediciones B, S. A., 2003, para el sello Javier Vergara Editor.

Snyder, C.R., Lopez, S.J. (2007). *Positive Psychology The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths* (pp. 3 – 262). Thousand Oaks, California. Editorial Sage Publications.

Touris, D. 2008. Indagación Apreciativa, Gestión del Cambio basado en Fortalezas. *Advanced Human Systems*.
<http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=indagacion%20apreciativa%20avon%20de%20mexico&source=web&cd=4&cad=rja&ved=0CDkQFjAD&url=http%3A%2F%2Fftp>

sa.artech.com.uy%2Feventoxviii%2Fpresentaciones%2F7.pdf&ei=tNPFUYbjB4uK9gSjtI
GYBw&usg=AFQjCNGn3U7_SyvD188AqbtNhKYoMpPnxA&bvm=bv.48293060,d.eWU

Wendell L. F., Cecil H. B. (1996). Indagación Apreciativa. *Desarrollo Organizacional: Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización*. (5ª Edición, pp. 191 – 192). Naucalpan de Juárez, Edo. De México. Editorial Prentice – Hall, Hispanoamericana, S.A.

Workplace RX. (2010). Leaders Worthy of Appreciation. *T+D*, (Vol. 64, Issue 11), pp. 80.

ANEXOS.

Anexo 1.



Anexo 2.

Noviembre del 2012.

Encuesta sobre Indagación Apreciativa y Psicología Positiva.

- **Notas aclaratorias:**

1. El siguiente instrumento tiene como objetivo central conocer su percepción sobre los aspectos positivos de tus entrenadores.
2. Con base a lo anterior le solicitamos contestar de forma sincera y honesta.
3. Deseo agradecer su comprensión y ayuda, en caso de alguna duda favor de comunicarlo al aplicador.
4. El instrumento es para fines académicos, y es anónima.

I. **Datos del encuestado.**

-
- **Deporte que practica:** _____ **Edad:** _____
 - **Generó:** _____
-

II. **Sección de formulaciones:**

- Instrucción:

Completa los siguientes grupos de enunciados ordenando de menor a mayor las respuestas, en donde 1 representa el valor más bajo y 5 el de mayor preferencia. Después anota en la columna de la derecha, porque razón elegiste la 5 como mayor preferencia.

1. El entrenador me ayuda a: ___A) Enfrentar las situaciones que me suceden en mi deporte. ___B) Concentrarme en un solo objetivo en mi deporte. ___C) Apreciar las cualidades de mis compañeros de equipo. ___D) Realizar mi actividad de una manera entretenida. ___E) Integrarme al equipo para mejorar la relación de mi equipo deportivo.	<ul style="list-style-type: none">• Menciona porque razón escogiste la opción de mayor preferencia: _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
---	---

<p>2. El entrenador me auxilia:</p> <p><input type="checkbox"/> A) A enfrentar las dificultades con un estado de ánimo agradable.</p> <p><input type="checkbox"/> B) En mi meta y a disfrutar la labor realizada.</p> <p><input type="checkbox"/> C) A prestar atención a los objetivos de mis compañeros.</p> <p><input type="checkbox"/> D) A reforzar mi trabajo de una manera gratificante e interesante.</p> <p><input type="checkbox"/> E) A comprender las emociones que mis compañeros sienten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menciona porque razón escogiste la opción de mayor preferencia: <hr/>
<p>3. El entrenador me impulsa:</p> <p><input type="checkbox"/> A) A ver lo positivo a pesar de las dificultades que hay que pasar para conseguir el objetivo o la meta.</p> <p><input type="checkbox"/> B) A terminar mi objetivo.</p> <p><input type="checkbox"/> C) A reconocer la habilidad de mis compañeros de equipo.</p> <p><input type="checkbox"/> D) A mejorar mi trabajo en el deporte, por medio de un esfuerzo productivo y satisfactorio.</p> <p><input type="checkbox"/> E) A valorar mi trabajo, así como, valorar el trabajo de cada integrante de mi equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menciona porque razón escogiste la opción de mayor preferencia: <hr/>
<p>4. El entrenador me instruye:</p> <p><input type="checkbox"/> A) A tener perseverancia en mis objetivos.</p> <p><input type="checkbox"/> B) Una retroalimentación hacia la meta que tenemos.</p> <p><input type="checkbox"/> C) A tener equidad hacia mis compañeros de equipo, así como mis contrincantes.</p> <p><input type="checkbox"/> D) A realizar mi trabajo con entusiasmo.</p> <p><input type="checkbox"/> E) A tener empatía hacia lo que hacen mis compañeros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menciona porque razón escogiste la opción de mayor preferencia: <hr/>
<p>5. El entrenador me enseña:</p> <p><input type="checkbox"/> A) A tener un buen estado de ánimo en mi deporte.</p> <p><input type="checkbox"/> B) A tener un objetivo claro y preciso.</p> <p><input type="checkbox"/> C) A respetar el potencial de cada integrante de mi equipo.</p> <p><input type="checkbox"/> D) A valorar mi trabajo realizado y a empeñarme a aumentar mi desempeño.</p> <p><input type="checkbox"/> E) A tener consciencia de mis emociones, así como la de mis compañeros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menciona porque razón escogiste la opción de mayor preferencia: <hr/>

Comentarios: _____

Anexo 3. Matriz de datos.

SUJETO	Deporte	Género	Optimismo					TE	TR	Nivel
			Op.	Op.	Op.	Op.	Op.			
SUJETO 1	Futbol Soccer	Femenino	5	4	2	4	1	25	16	64%
SUJETO 2	Tochito	Femenino	2	2	5	2	3	25	14	56%
SUJETO 3	Taekwondo	Femenino	4	4	3	3	5	25	19	76%
SUJETO 4	Taekwondo	Femenino	1	2	1	3	3	25	10	40%
SUJETO 5	Tochito	Femenino	4	1	3	4	2	25	14	56%
SUJETO 6	Tochito	Femenino	2	5	5	1	4	25	17	68%
SUJETO 7	Tochito	Femenino	5	3	4	5	3	25	20	80%
SUJETO 8	Tochito	Femenino	4	2	3	5	2	25	16	64%
SUJETO 9	Futbol Soccer	Femenino	5	2	3	4	2	25	16	64%
SUJETO 10	Futbol Soccer	Femenino	5	2	3	3	3	25	16	64%
SUJETO 11	Futbol Soccer	Femenino	1	2	4	5	4	25	16	64%
SUJETO 12	Futbol Soccer	Femenino	1	3	1	3	3	25	11	44%
SUJETO 13	Futbol Soccer	Femenino	4	4	2	4	3	25	17	68%
SUJETO 14	Futbol Soccer	Masculino	4	3	3	2	1	25	13	52%
SUJETO 15	Futbol Soccer	Masculino	1	5	5	2	5	25	18	72%
SUJETO 16	Volleyball	Femenino	2	2	5	1	1	25	11	44%
SUJETO 17	Volleyball	Femenino	4	5	4	5	2	25	20	80%
SUJETO 18	Volleyball	Femenino	5	4	4	4	2	25	19	76%
SUJETO 19	Volleyball	Femenino	1	5	5	3	5	25	19	76%
SUJETO 20	Volleyball	Femenino	2	5	5	2	5	25	19	76%
SUJETO 21	Muay Thai	Masculino	2	4	1	3	1	25	11	44%
SUJETO 22	Futbol Soccer	Femenino	4	3	2	5	2	25	16	64%
SUJETO 23	Futbol Soccer	Femenino	3	3	5	1	3	25	15	60%
SUJETO 24	Futbol Soccer	Femenino	2	2	3	4	2	25	13	52%
SUJETO 25	Animación	Masculino	1	1	5	2	1	25	10	40%
SUJETO 26	Animación	Femenino	1	4	5	2	4	25	16	64%
SUJETO 27	Animación	Femenino	5	4	5	5	1	25	20	80%
SUJETO 28	Taekwondo	Femenino	5	5	4	5	2	25	21	84%
SUJETO 29	Taekwondo	Masculino	4	3	3	4	4	25	18	72%
SUJETO 30	Taekwondo	Femenino	2	4	5	5	4	25	20	80%
SUJETO 31	Futbol Soccer	Masculino	5	1	1	5	5	25	17	68%
SUJETO 32	Futbol Soccer	Masculino	1	3	2	3	2	25	11	44%
SUJETO 33	Futbol Soccer	Masculino	5	4	4	3	4	25	20	80%
SUJETO 34	Lima Lama	Masculino	2	3	4	3	5	25	17	68%
SUJETO 35	Futbol Soccer	Femenino	5	3	3	1	2	25	14	56%
SUJETO 36	Muay Thai	Masculino	1	4	5	5	1	25	16	64%
SUJETO 37	Muay Thai	Masculino	1	5	1	4	5	25	16	64%
SUJETO 38	Muay Thai	Femenino	5	2	1	4	2	25	14	56%
SUJETO 39	Lima Lama	Masculino	4	4	5	5	2	25	20	80%
SUJETO 40	Muay Thai	Femenino	5	3	3	3	3	25	17	68%
SUJETO 41	Muay Thai	Masculino	4	3	2	4	4	25	17	68%
SUJETO 42	Futbol Soccer	Femenino	2	5	5	3	4	25	19	76%
SUJETO 43	Muay Thai	Femenino	1	5	5	4	3	25	18	72%
SUJETO 44	Tochito	Femenino	5	2	1	5	2	25	15	60%
SUJETO 45	Basquetball	Masculino	5	5	4	5	1	25	20	80%
SUJETO 46	Lima Lama	Femenino	1	1	1	1	2	25	6	24%
SUJETO 47	Futbol Soccer	Femenino	3	5	4	2	3	25	17	68%
SUJETO 48	Tochito	Femenino	4	4	5	3	4	25	20	80%
SUJETO 49	Tochito	Femenino	3	5	4	5	4	25	21	84%
SUJETO 50	Futbol Soccer	Femenino	5	1	3	5	3	25	17	68%
SUJETO 51	Muay Thai	Masculino	4	3	2	1	4	25	14	56%
SUJETO 52	Muay Thai	Masculino	5	2	1	5	1	25	14	56%
SUJETO 53	Futbol Soccer	Femenino	4	3	2	4	1	25	14	56%
SUJETO 54	Futbol Soccer	Femenino	2	1	2	1	2	25	8	32%
SUJETO 55	Lima Lama	Masculino	4	3	5	3	3	25	20	80%
SUJETO 56	Natación	Femenino	3	4	5	1	1	25	14	56%
SUJETO 57	Atletismo	Masculino	5	3	4	4	3	25	19	76%
SUJETO 58	Animación	Femenino	3	3	2	3	2	25	13	52%
SUJETO 59	Animación	Femenino	5	2	1	2	2	25	12	48%
SUJETO 60	Futbol Soccer	Masculino	4	2	1	5	1	25	13	52%
SUJETO 61	Basquetball	Femenino	3	2	3	1	3	25	12	48%
SUJETO 62	Kung Fu	Masculino	5	2	3	3	2	25	15	60%
SUJETO 63	Futbol Americano	Masculino	5	2	1	2	1	25	11	44%
SUJETO 64	Futbol Americano	Masculino	5	1	2	2	4	25	14	56%
SUJETO 65	Futbol Americano	Masculino	5	1	2	3	1	25	12	48%
SUJETO 66	Tochito	Femenino	4	1	4	5	2	25	16	64%
SUJETO 67	Tochito	Femenino	4	3	4	3	2	25	16	64%
SUJETO 68	Futbol Soccer	Femenino	3	3	4	5	4	25	19	76%
SUJETO 69	Tochito	Femenino	5	3	3	4	4	25	19	76%
SUJETO 70	Futbol Americano	Masculino	5	3	5	4	3	25	20	80%
SUJETO 71	Animación	Masculino	2	3	2	2	2	25	11	44%
SUJETO 72	Tochito	Femenino	5	2	3	4	3	25	17	68%
SUJETO 73	Tochito	Femenino	5	3	3	5	1	25	17	68%
SUJETO 74	Tochito	Femenino	4	1	1	4	3	25	13	52%
SUJETO 75	Lima Lama	Femenino	4	5	5	1	2	25	17	68%
SUJETO 76	Tochito	Femenino	4	3	2	2	5	25	16	64%
SUJETO 77	Futbol Americano	Masculino	5	3	4	4	2	25	18	72%
SUJETO 78	Lima Lama	Femenino	5	2	1	4	3	25	15	60%
SUJETO 79	Lima Lama	Femenino	5	5	5	4	3	25	24	96%
SUJETO 80	Tochito	Femenino	5	4	2	4	4	25	19	76%
SUJETO 81	Tochito	Femenino	4	5	3	4	2	25	18	72%
SUJETO 82	Tochito	Femenino	5	1	1	2	2	25	11	44%
SUJETO 83	Tochito	Femenino	4	4	3	5	2	25	18	72%
SUJETO 84	Tochito	Femenino	1	1	1	2	3	25	8	32%
SUJETO 85	Tochito	Femenino	3	3	4	3	4	25	17	68%
SUJETO 86	Tochito	Femenino	1	2	1	3	2	25	9	36%
SUJETO 87	Tochito	Femenino	5	3	3	5	5	25	21	84%
SUJETO 88	Tochito	Femenino	5	4	2	5	1	25	17	68%
SUJETO 89	Lima Lama	Femenino	5	3	5	4	4	25	21	84%
SUJETO 90	Animación	Femenino	5	5	1	3	5	25	19	76%
SUJETO 91	Futbol Americano	Masculino	3	3	4	2	4	25	16	64%
SUJETO 92	Futbol Americano	Masculino	3	2	4	3	3	25	15	60%
SUJETO 93	Futbol Americano	Masculino	5	5	1	4	1	25	16	64%
SUJETO 94	Futbol Americano	Masculino	3	4	5	4	3	25	19	76%
SUJETO 95	Futbol Americano	Masculino	5	4	2	4	2	25	17	68%
SUJETO 96	Futbol Americano	Masculino	2	2	4	2	5	25	15	60%
SUJETO 97	Futbol Americano	Masculino	4	4	1	4	5	25	18	72%
SUJETO 98	Futbol Soccer	Femenino	3	4	5	3	5	25	20	80%
SUJETO 99	Futbol Americano	Masculino	5	3	3	4	2	25	17	68%
SUJETO 100	Futbol Americano	Masculino	5	4	4	2	3	25	18	72%
SUJETO 101	Tochito	Femenino	1	5	3	4	5	25	18	72%
		TR	362	315	315	343	288	2525	1623	64%
		TE	505	505	505	505	505			
		Nivel	72%	62%	62%	68%	57%			

Fluidez						TE	TR	Nivel
Flui.	Flui.	Flui.	Flui.	Flui.	Flui.			
2	2	3	5	4	25	16	64%	
5	1	3	3	1	25	13	52%	
5	5	4	5	2	25	21	84%	
3	1	2	5	2	25	13	52%	
5	5	1	1	5	25	17	68%	
1	4	1	2	2	25	10	40%	
2	4	3	4	4	25	17	68%	
5	4	2	3	5	25	19	76%	
1	4	2	5	3	25	15	60%	
4	5	1	1	4	25	15	60%	
2	4	1	4	2	25	13	52%	
2	4	3	2	2	25	13	52%	
1	5	1	2	2	25	11	44%	
2	4	1	3	4	25	14	56%	
2	4	1	1	1	25	9	36%	
5	3	4	4	3	25	19	76%	
5	4	2	4	5	25	20	80%	
3	3	2	3	5	25	16	64%	
2	1	2	2	1	25	8	32%	
3	4	2	3	2	25	14	56%	
5	2	5	5	2	25	19	76%	
5	5	5	4	5	25	24	96%	
1	5	4	4	5	25	19	76%	
1	3	4	5	3	25	16	64%	
3	4	3	1	5	25	16	64%	
5	3	1	5	3	25	17	68%	
4	5	4	3	5	25	21	84%	
4	4	5	1	5	25	19	76%	
5	4	4	5	2	25	20	80%	
5	3	3	3	3	25	17	68%	
2	2	5	4	1	25	14	56%	
3	4	1	4	5	25	17	68%	
1	2	3	1	5	25	12	48%	
3	4	5	5	3	25	20	80%	
1	4	1	4	3	25	13	52%	
2	5	3	4	5	25	19	76%	
3	4	4	5	4	25	20	80%	
4	3	4	5	4	25	20	80%	
5	5	3	3	5	25	21	84%	
1	4	2	4	5	25	16	64%	
3	4	3	3	3	25	16	64%	
3	4	3	4	3	25	17	68%	
2	2	4	1	5	25	14	56%	
4	5	3	4	5	25	21	84%	
3	3	5	4	2	25	17	68%	
3	5	2	5	1	25	16	64%	
1	3	1	3	1	25	9	36%	
1	5	2	1	3	25	12	48%	
2	3	2	3	3	25	13	52%	
3	5	2	4	4	25	18	72%	
3	4	5	2	5	25	19	76%	
4	4	4	4	5	25	21	84%	
1	5	3	3	4	25	16	64%	
1	3	4	3	4	25	15	60%	
1	5	4	4	5	25	19	76%	
4	5	2	3	5	25	19	76%	
4	4	1	5	5	25	19	76%	
5	5	5	4	5	25	24	96%	
4	5	2	1	1	25	13	52%	
5	4	4	4	5	25	22	88%	
2	3	2	2	1	25	10	40%	
4	5	4	5	4	25	22	88%	
2	3	5	3	5	25	18	72%	
3	3	4	5	5	25	20	80%	
3	5	1	4	5	25	18	72%	
3	5	3	4	4	25	19	76%	
5	5	5	4	4	25	23	92%	
4	5	5	4	5	25	23	92%	
3	5	4	3	5	25	20	80%	
4	4	3	3	5	25	19	76%	
1	4	3	3	3	25	14	56%	
3	1	1	3	5	25	13	52%	
4	5	5	4	4	25	22	88%	
5	3	5	5	5	25	23	92%	
5	4	4	4	1	25	18	72%	
5	4	5	3	2	25	19	76%	
3	5	3	3	4	25	18	72%	
4	3	3	3	4	25	17	68%	
3	4	4	3	4	25	18	72%	
2	3	3	3	3	25	14	56%	
2	2	2	2	4	25	12	48%	
1	2	4	1	4	25	12	48%	
5	5	4	4	5	25	23	92%	
3	3	2	3	1	25	12	48%	
4	5	3	1	3	25	16	64%	
3	1	5	1	4	25	14	56%	
3	4	2	4	4	25	17	68%	
2	3	5	3	4	25	17	68%	
1	4	4	2	3	25	14	56%	
3	4	3	2	4	25	16	64%	
5	1	2	5	1	25	14	56%	
4	4	5	5	5	25	23	92%	
1	4	3	3	5	25	16	64%	
1	3	4	3	5	25	16	64%	
4	5	3	1	3	25	16	64%	
4	4	5	3	2	25	18	72%	
5	5	3	3	4	25	20	80%	
1	3	1	5	1	25	11	44%	
2	4	5	5	5	25	21	84%	
1	2	1	4	2	25	10	40%	
4	2	5	3	1	25	15	60%	
TR	307	378	314	336	359	2525	1694	67%
TE	505	505	505	505	505			
Nivel	61%	75%	62%	67%	71%			

Respeto						TE	TR	Nivel
Res.	Res.	Res.	Res.	Res.	Res.			
3	1	1	3	2	25	10	40%	
4	4	4	1	2	25	15	60%	
3	2	1	1	3	25	10	40%	
5	5	5	1	4	25	20	80%	
2	3	4	2	4	25	15	60%	
3	1	2	5	1	25	12	48%	
3	2	1	1	2	25	9	36%	
2	3	1	2	3	25	11	44%	
2	3	1	1	1	25	8	32%	
3	3	2	4	1	25	13	52%	
4	3	2	1	3	25	13	52%	
3	2	2	1	4	25	12	48%	
3	1	3	3	4	25	14	56%	
3	2	2	5	3	25	15	60%	
4	3	4	3	4	25	18	72%	
3	1	1	3	2	25	10	40%	
2	3	1	1	3	25	10	40%	
2	2	1	1	1	25	7	28%	
4	2	1	5	4	25	16	64%	
4	2	1	1	3	25	11	44%	
3	3	2	2	3	25	13	52%	
2	4	3	1	4	25	14	56%	
2	2	1	2	4	25	11	44%	
5	1	1	3	4	25	14	56%	
2	3	1	4	4	25	14	56%	
2	2	2	3	2	25	11	44%	
2	1	1	2	4	25	10	40%	
1	1	1	4	3	25	10	40%	
1	1	1	1	1	25	5	20%	
3	1	2	1	2	25	9	36%	
3	5	4	3	2	25	17	68%	
2	2	3	2	1	25	10	40%	
4	3	1	2	3	25	13	52%	
1	2	1	4	2	25	10	40%	
2	2	2	5	5	25	16	64%	
3	3	4	2	2	25	14	56%	
2	2	2	2	2	25	10	40%	
2	4	2	1	3	25	12	48%	
2	2	2	1	3	25	10	40%	
4	2	1	2	2	25	11	44%	
2	2	1	2	2	25	9	36%	
1	1	1	5	1	25	9	36%	
5	4	2	5	2	25	18	72%	
1	3	2	2	3	25	11	44%	
4	2	3	2	5	25	16	64%	
2	4	3	2	4	25	15	60%	
2	1	3	5	5	25	16	64%	
3	3	1	5	2	25	14	56%	
1	2	1	1	1	25	6	24%	
1	2	1	2	2	25	8	32%	
1	5	1	3	1	25	11	44%	
3	1	3	3	4	25	14	56%	
2	2	1	5	2	25	12	48%	
4	5	5	5	5	25	24	96%	
3	4	3	3	1	25	14	56%	
1	3	1	2	2	25	9	36%	
1	2	2	1	1	25	7	28%	
4	2	1	1	4	25	12	48%	
1	1	3	5	5	25	15	60%	
3	1	3	3	4	25	14	56%	
4	4	1	5	5	25	19	76%	
1	3	2	2	3	25	11	44%	
1	4	2	1	2	25	10	40%	
2	4	3	4	1	25	14	56%	
2	3	4	1	3	25	13	52%	
2	3	2	3	3	25	13	52%	
3	2	2	5	3	25	15	60%	
2	2	1	1	3	25	9	36%	
1	2	1	1	2	25	7	28%	
2	2	1	1	2	25	8	32%	
4	2	1	1	4	25	12	48%	
2	4	4	2	2	25	14	56%	
3	1	2	2	2	25	10	40%	
2	4	3	3	2	25	14	56%	
1	2	1	3	4	25	11	44%	
2	2	1	5	1	25	11	44%	
1	2	1	2	1	25	7	28%	
2	4	2	2	2	25	12	48%	
1	2	1	2	1	25	7	28%	
1	2	1	2	2	25	8	32%	
5	1	1	5	3	25	15	60%	
4	3	5	5	3	25	20	80%	
3	1	1	1	3	25	9	36%	
5	5	5	1	4	25	20	80%	
5	2	5	5	2	25	19	76%	
4	4	3	5	5	25	21	84%	
1	2	1	2	1	25	7	28%	
3	5	1	2	2	25	13	52%	
3	2	2	1	1	25	9	36%	
1	3	4	1	1	25	10	40%	
2	4	1	1	3	25	11	44%	
2	3	1	2	1	25	9	36%	
2	3	2	2	3	25	12	48%	
2	2	2	2	2	25	10	40%	
2	3	1	5	4	25	15	60%	
1	3	1	1	1	25	7	28%	
2	2	2	5	1	25	12	48%	
5	2	2	4	2	25	15	60%	
1	2	1	1	3	25	8	32%	
2	5	3	3	1	25	14	56%	
3	3	4	2	3	25	15	60%	
TR	252	258	202	258	263	2525	1233	49%
TE	505	505	505	505	505			
Nivel	50%	51%	40%	51%	52%			

	Motivación					TE	TR	Nivel
	Mot.	Mot.	Mot.	Mot.	Mot.			
1	5	5	2	5	25	18	72%	
1	3	1	4	4	25	13	52%	
1	3	2	4	4	25	14	56%	
4	3	3	2	1	25	13	52%	
3	4	5	5	3	25	20	80%	
5	3	3	4	5	25	20	80%	
1	5	5	3	5	25	19	76%	
1	5	4	4	4	25	18	72%	
4	5	4	3	5	25	21	84%	
1	4	5	5	5	25	20	80%	
3	5	3	3	5	25	19	76%	
5	5	5	5	5	25	25	100%	
2	3	4	5	5	25	19	76%	
1	1	5	1	2	25	10	40%	
3	1	3	4	3	25	14	56%	
1	5	3	5	4	25	18	72%	
3	2	5	3	4	25	17	68%	
4	5	3	5	4	25	21	84%	
3	4	4	1	3	25	15	60%	
5	3	3	5	4	25	20	80%	
4	5	4	1	4	25	18	72%	
1	2	4	3	3	25	13	52%	
5	4	3	5	2	25	19	76%	
3	5	2	2	5	25	17	68%	
4	5	2	5	2	25	18	72%	
4	5	3	4	5	25	21	84%	
3	2	3	4	3	25	15	60%	
2	3	3	3	4	25	15	60%	
3	5	5	3	5	25	21	84%	
1	5	1	4	5	25	16	64%	
1	3	3	1	4	25	12	48%	
5	5	5	5	4	25	24	96%	
3	5	5	5	2	25	20	80%	
4	5	3	2	4	25	18	72%	
3	5	5	3	4	25	20	80%	
5	2	2	3	4	25	16	64%	
5	3	5	1	3	25	17	68%	
1	5	5	3	5	25	19	76%	
1	3	4	4	4	25	16	64%	
2	5	4	5	4	25	20	80%	
5	5	5	5	5	25	25	100%	
5	3	4	2	5	25	19	76%	
3	3	1	2	4	25	13	52%	
2	4	5	3	4	25	18	72%	
2	4	1	3	4	25	14	56%	
5	2	5	3	5	25	20	80%	
4	2	2	4	4	25	16	64%	
2	1	4	4	5	25	16	64%	
5	4	5	4	5	25	23	92%	
2	4	4	3	5	25	18	72%	
5	2	4	5	3	25	19	76%	
1	5	5	2	3	25	16	64%	
3	4	5	1	5	25	18	72%	
3	2	1	2	1	25	9	36%	
2	2	2	1	4	25	11	44%	
2	2	3	5	4	25	16	64%	
2	5	5	3	4	25	19	76%	
2	4	4	5	3	25	18	72%	
3	4	5	3	4	25	19	76%	
1	5	5	2	3	25	16	64%	
1	5	4	3	2	25	15	60%	
2	4	5	4	5	25	20	80%	
4	5	4	5	4	25	22	88%	
1	5	1	3	2	25	12	48%	
1	4	5	5	4	25	19	76%	
1	2	5	2	5	25	15	60%	
1	4	3	2	5	25	15	60%	
5	4	3	3	2	25	17	68%	
2	4	5	5	3	25	19	76%	
1	5	2	5	4	25	17	68%	
5	5	5	5	5	25	25	100%	
4	5	5	5	4	25	23	92%	
1	4	4	3	5	25	17	68%	
1	5	4	2	1	25	13	52%	
3	3	2	5	5	25	18	72%	
1	5	4	1	4	25	15	60%	
4	4	5	5	5	25	23	92%	
3	5	5	5	5	25	23	92%	
4	3	2	5	3	25	17	68%	
3	5	5	5	5	25	23	92%	
1	4	4	3	5	25	17	68%	
2	5	2	4	5	25	18	72%	
1	3	5	3	4	25	16	64%	
4	2	4	4	2	25	16	64%	
2	1	1	2	1	25	7	28%	
5	3	2	4	3	25	17	68%	
2	5	5	3	3	25	18	72%	
1	2	4	4	5	25	16	64%	
2	5	3	5	5	25	20	80%	
4	2	2	5	3	25	16	64%	
1	5	3	3	5	25	17	68%	
5	5	3	4	4	25	21	84%	
3	2	5	5	4	25	19	76%	
4	5	1	5	4	25	19	76%	
1	2	5	2	5	25	15	60%	
3	5	3	5	3	25	19	76%	
3	3	4	1	3	25	14	56%	
2	5	4	1	4	25	16	64%	
4	5	4	3	4	25	20	80%	
3	1	2	1	5	25	12	48%	
5	1	1	5	2	25	14	56%	
TR	277	380	366	351	393	2525	1767	70%
TE	505	505	505	505	505			
Nivel	55%	75%	72%	70%	78%			

Inteligencia emocional								
IE	IE	IE	IE	IE	TE	TR	Nivel	
4	3	4	1	3	25	15	60%	
3	5	2	5	3	25	20	80%	
2	1	5	2	1	25	11	44%	
2	4	4	4	5	25	19	76%	
1	2	2	3	1	25	9	36%	
4	2	4	3	3	25	16	64%	
4	1	2	2	1	25	10	40%	
3	1	5	1	1	25	11	44%	
3	1	5	2	1	25	12	48%	
2	1	4	2	2	25	11	44%	
5	1	5	2	1	25	14	56%	
4	1	4	4	1	25	14	56%	
5	2	5	1	1	25	14	56%	
5	5	4	4	5	25	23	92%	
5	2	2	5	2	25	16	64%	
4	4	2	2	5	25	17	68%	
1	1	3	2	1	25	8	32%	
1	1	5	2	3	25	12	48%	
5	3	3	4	2	25	17	68%	
1	1	4	4	1	25	11	44%	
1	1	3	4	5	25	14	56%	
3	1	1	2	1	25	8	32%	
4	1	2	3	1	25	11	44%	
4	4	5	1	1	25	15	60%	
5	2	4	3	3	25	17	68%	
3	1	4	1	1	25	10	40%	
1	3	2	1	2	25	9	36%	
3	2	2	2	1	25	10	40%	
2	2	2	2	3	25	11	44%	
4	2	4	2	1	25	13	52%	
4	4	2	2	3	25	15	60%	
4	1	4	1	3	25	13	52%	
2	1	2	4	1	25	10	40%	
5	1	2	1	1	25	10	40%	
4	1	4	2	1	25	12	48%	
4	1	1	3	3	25	10	40%	
4	1	3	3	1	25	12	48%	
3	1	3	2	1	25	10	40%	
3	1	1	2	1	25	8	32%	
3	1	5	1	1	25	11	44%	
1	1	4	1	1	25	8	32%	
4	2	2	1	2	25	11	44%	
4	1	3	3	1	25	12	48%	
3	1	4	1	1	25	10	40%	
1	1	2	1	3	25	8	32%	
4	3	4	4	3	25	18	72%	
5	4	5	1	2	25	17	68%	
5	2	3	2	1	25	13	52%	
4	1	3	2	2	25	12	48%	
4	3	5	1	1	25	14	56%	
2	1	3	4	2	25	12	48%	
2	3	2	1	2	25	10	40%	
5	1	4	2	3	25	15	60%	
5	4	3	4	3	25	19	76%	
5	1	1	2	2	25	11	44%	
5	1	4	4	3	25	17	68%	
3	1	3	2	2	25	11	44%	
1	1	3	2	1	25	8	32%	
2	3	4	4	3	25	16	64%	
2	3	2	1	2	25	10	40%	
5	1	5	4	4	25	19	76%	
3	1	1	1	1	25	7	28%	
3	1	3	4	3	25	14	56%	
4	2	5	1	3	25	15	60%	
4	2	3	2	2	25	13	52%	
5	4	1	1	1	25	12	48%	
2	1	1	1	1	25	6	24%	
1	1	2	2	1	25	7	28%	
4	1	1	2	1	25	10	40%	
3	1	4	2	1	25	11	44%	
3	1	4	4	1	25	13	52%	
1	3	2	1	1	25	8	32%	
2	2	1	1	3	25	9	36%	
3	2	2	1	4	25	12	48%	
2	1	3	2	3	25	11	44%	
3	1	3	4	3	25	14	56%	
2	1	2	1	3	25	9	36%	
1	1	4	1	1	25	8	32%	
2	1	3	1	2	25	9	36%	
4	1	4	1	1	25	11	44%	
3	3	5	1	1	25	13	52%	
3	4	3	3	1	25	14	56%	
2	2	2	2	1	25	9	36%	
2	4	3	5	5	25	19	76%	
1	4	2	4	3	25	16	64%	
2	5	4	2	1	25	14	56%	
4	1	4	1	2	25	12	48%	
4	1	3	1	3	25	12	48%	
4	1	1	3	2	25	11	44%	
2	1	5	4	2	25	14	56%	
4	2	5	4	2	25	17	68%	
1	1	2	1	2	25	7	28%	
4	1	4	1	2	25	12	48%	
5	1	3	1	1	25	11	44%	
3	1	4	3	1	25	12	48%	
5	1	2	4	4	25	16	64%	
1	1	5	2	2	25	11	44%	
4	1	3	2	3	25	13	52%	
3	1	2	5	4	25	9	36%	
4	3	5	4	4	25	21	84%	
2	4	2	1	4	25	13	52%	
TR	317	184	318	227	209	2525	1255	50%
TE	505	505	505	505	505			
Nivel	63%	36%	63%	45%	41%			

Anexo 4. Medias de tendencia central de los elementos de la Psicología Positiva.

Optimismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.20	1	1.0	1.0	1.0
1.60	2	2.0	2.0	3.0
1.80	1	1.0	1.0	4.0
2.00	2	2.0	2.0	5.9
2.20	7	6.9	6.9	12.9
2.40	3	3.0	3.0	15.8
2.60	5	5.0	5.0	20.8
2.80	9	8.9	8.9	29.7
Válidos 3.00	6	5.9	5.9	35.6
3.20	14	13.9	13.9	49.5
3.40	15	14.9	14.9	64.4
3.60	9	8.9	8.9	73.3
3.80	11	10.9	10.9	84.2
4.00	11	10.9	10.9	95.0
4.20	4	4.0	4.0	99.0
4.80	1	1.0	1.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Fluidez

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.60	1	1.0	1.0	1.0
1.80	2	2.0	2.0	3.0
2.00	3	3.0	3.0	5.9
2.20	2	2.0	2.0	7.9
Válidos 2.40	5	5.0	5.0	12.9
2.60	8	7.9	7.9	20.8
2.80	9	8.9	8.9	29.7
3.00	4	4.0	4.0	33.7
3.20	13	12.9	12.9	46.5

3.40	10	9.9	9.9	56.4
3.60	7	6.9	6.9	63.4
3.80	13	12.9	12.9	76.2
4.00	8	7.9	7.9	84.2
4.20	6	5.9	5.9	90.1
4.40	3	3.0	3.0	93.1
4.60	5	5.0	5.0	98.0
4.80	2	2.0	2.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Respeto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.00	1	1.0	1.0	1.0
1.20	1	1.0	1.0	2.0
1.40	7	6.9	6.9	8.9
1.60	5	5.0	5.0	13.9
1.80	9	8.9	8.9	22.8
2.00	14	13.9	13.9	36.6
2.20	11	10.9	10.9	47.5
2.40	9	8.9	8.9	56.4
2.60	7	6.9	6.9	63.4
Válidos 2.80	13	12.9	12.9	76.2
3.00	10	9.9	9.9	86.1
3.20	4	4.0	4.0	90.1
3.40	1	1.0	1.0	91.1
3.60	2	2.0	2.0	93.1
3.80	2	2.0	2.0	95.0
4.00	3	3.0	3.0	98.0
4.20	1	1.0	1.0	99.0
4.80	1	1.0	1.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.40	1	1.0	1.0	1.0
1.80	1	1.0	1.0	2.0
2.00	1	1.0	1.0	3.0
2.20	1	1.0	1.0	4.0
2.40	3	3.0	3.0	6.9
2.60	5	5.0	5.0	11.9
2.80	5	5.0	5.0	16.8
3.00	8	7.9	7.9	24.8
3.20	13	12.9	12.9	37.6
Válidos 3.40	10	9.9	9.9	47.5
3.60	13	12.9	12.9	60.4
3.80	14	13.9	13.9	74.3
4.00	11	10.9	10.9	85.1
4.20	5	5.0	5.0	90.1
4.40	1	1.0	1.0	91.1
4.60	5	5.0	5.0	96.0
4.80	1	1.0	1.0	97.0
5.00	3	3.0	3.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.20	1	1.0	1.0	1.0
1.40	3	3.0	3.0	4.0
1.60	8	7.9	7.9	11.9
1.80	7	6.9	6.9	18.8
Válidos 2.00	11	10.9	10.9	29.7
2.20	16	15.8	15.8	45.5
2.40	13	12.9	12.9	58.4
2.60	8	7.9	7.9	66.3
2.80	10	9.9	9.9	76.2

3.00	5	5.0	5.0	81.2
3.20	5	5.0	5.0	86.1
3.40	6	5.9	5.9	92.1
3.60	1	1.0	1.0	93.1
3.80	4	4.0	4.0	97.0
4.00	1	1.0	1.0	98.0
4.20	1	1.0	1.0	99.0
4.60	1	1.0	1.0	100.0
Total	101	100.0	100.0	

