



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“NIVEL DE RESILIENCIA EN CLIENTES ADULTOS DE UN CENTRO DE ENTRENAMIENTO FÍSICO DE TRUJILLO.”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Diana Elizabeth Isabel Falcon Jave

Asesor:

Mg. David Aranaga Zavaleta

Trujillo - Perú

2022

DEDICATORIA

Este logro, esfuerzo y dedicación le dedico a Dios.

A mis padres Adolfo y Diana,
por ser el pilar fundamental en todo lo que soy,
en toda mi educación, tanto académica, como de la vida;
así mismo por su incondicional apoyo
mantenido a través del tiempo.

A mis dos hermanos Johann y Franz, porque gracias a su apoyo y cariño,
siempre están en los momentos más importante de mi vida; siempre cuento con ellos.

A mi enamorado Roger por haberme enseñado que,
con esfuerzo y confianza en mí misma, todo se puede lograr;
además, por estar a mi lado siempre.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios; guía y fuente de mi vida,
por estar siempre conmigo en todo momento.

Por otro lado; mi agradecimiento al Gimnasio Full Forma,
por brindarme las facilidades de desarrollar mi proyecto de tesis
en sus instalaciones ubicado en Trujillo,
agradecer a los clientes que asisten todos los días al gimnasio
y al administrador por brindarme el permiso.

Agradecer especialmente a mi asesor David Aranaga,
por su tiempo, apoyo y su atinada orientación
para el correcto desarrollo de este trabajo.

A mi querida Universidad Privada del Norte – Trujillo,
a la facultad de Psicología
y a mi estimada directora Romy Díaz
y a todo el personal docentes por los años de enseñanza,
que me sirvió de base para el desarrollo de este trabajo y mi vida profesional.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. MÉTODO	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	36
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Índice de Resiliencia Total en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo</i>	31
Tabla 2 <i>Niveles de dimensión Identidad en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo</i>	32
Tabla 3 <i>Niveles de dimensión Atonomía en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo</i>	33
Tabla 4 <i>Niveles de dimensión Satisfacción en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo</i>	34
Tabla 5 <i>Niveles de dimensión Autoeficacia en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo</i>	35

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar el nivel de resiliencia en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo. Esta investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental transaccional y de enfoque cuantitativo. En donde la muestra estuvo compuesta por 95 participantes de un centro de entrenamiento físico de Trujillo, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico por conveniencia. Se utilizó como instrumento de evaluación la Escala de Resiliencia (SV-RES) por Villalta (2008) y fue adaptada en Perú por Greta Aldave (2018). Los resultados señalaron que el 63.15% de los evaluados presentan un nivel promedio de resiliencia total, mientras que el 21.05% presenta un nivel alto y un 15.80% tiene un nivel bajo, esto se ve reflejado cuando los adultos demuestran que tiene una resiliencia media y son totalmente flexible a los cambios, afronta los problemas con confianza y creatividad, es optimista y ve los obstáculos como oportunidades para crecer de manera regular.

Palabras clave: Resiliencia, clientes, adultos, centro de entrenamiento físico

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, el mundo se ha visto afectado (económica, financiera, laboralmente, etc.) debido al surgimiento de una epidemia denominada COVID19, la cual fue declarada el 30 de enero del 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como una emergencia de salud pública de preocupación internacional. El director general de la OMS, el Dr. Tedros, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), anunció el 11 de marzo del 2020 que la nueva enfermedad por el COVID19 puede caracterizarse por una pandemia, lo cual significa que se ha extendido por varios países afectando a millones de personas.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), en su artículo del 29 de abril; mencionó que el impacto del COVID-19 en todo el mundo ha producido efectos muy negativos a gran escala en los trabajadores de empresas informales y en millones de empresas formales. Cabe resaltar que los sectores más afectados son los de hotelería y restaurantes, la industria manufacturera, centros de entrenamiento físicos, el comercio al por mayor y al por menor, las actividades inmobiliarias y las actividades comerciales.

Una de las realidades que presenta el mundo en la actualidad es el envejecimiento progresivo de la población. Durante el siglo pasado, la esperanza de vida aumentó significativamente de tal forma que se espera que en los próximos años el número de personas mayores de 30 años supere al de niños menores de (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2012). Argentina no se encuentra exenta de esta realidad, ya que actualmente el número de personas mayores a 30 años representa el 60% de la población

en total, aumentando en 1% cada década. En el caso específico de Mendoza, el porcentaje se replica con los valores a nivel nacional (Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina [INDEC], 2010). Esto se debe gracias al desarrollo de los países en materia de salud, lo que permitió el avance de la expectativa de vida. Pero el desafío actual no sólo se refiere a aumentar la expectativa de vida, sino que también apunta a lograr mejorar la calidad de vida de quienes alcanzan edades que integran la categoría de adulto mayor.

La adultez es la etapa donde la identidad, responsabilidad y aptitud están bien definidas, los valores, conceptos y definiciones se han ido adaptando a los cambios usuales de la vida en el desempeño de su quehacer diario y en su centro de trabajo. Nilda (2003).

Por lo tanto; Mariana (2012), refiere que centrarse en aspectos y capacidades individuales del ser humano, marca la responsabilidad del sujeto en su propia vida; sin embargo, no debe obviarse que en un individuo que afronta la adversidad, en muchos casos, es capaz de aprender de ella e influyen muchos factores externos.

Barcelata (2015), menciona que la resiliencia, está muy ligada a los modos de afrontamiento; es decir, al uso de recursos cognitivos y del medio ambiente social, que se activan ante situaciones de adversidad, logrando la adaptación y el manejo del estrés. Por lo que, tienen que ver con el reconocimiento y regulación de las emociones; además, el control de la situación, necesidad de autoafirmación y búsqueda de pertenencia. Menciona Mestre, Samper, TurPorcar, Richaud de Minzi y Mesurado (2012). Los cambios que se dan de una cultura a otra, también modelan el desarrollo de estas capacidades; Urbano y Yuni (2016).

Por otro lado; los medios de comunicación agravan esta situación propagando imágenes basadas en la violencia, la ruptura de normas sociales y la predisposición de conductas basadas en el delito. Según Arboccó de los Heros y O'Brien (2012). Como resultado de esta situación, se han identificado a través de investigaciones factores sociodemográficos, culturales, familiares, educativos y personales.

A nivel internacional; Revilla (2015), quien desarrolló su investigación en Venezuela. Se mostró como objetivo formular una visión humanista que vincule la resiliencia organizacional con la educación en el actual contexto de transición paradigmática. La investigación fue de enfoque cualitativo. No existe tipo de muestreo pues el estudio se sistematiza de la manera siguiente: hace documental (revisión de la literatura especializada a través de lecturas analíticas, exploratorias y de nivel evaluativo); así también, la fase de triangulación de fuentes: contraste de información planteada por cada autor, comprobando coincidencias y diferencias; y por último, se presenta un aporte reflexivo y una síntesis sobre el tema de la resiliencia organizacional en el ámbito educativo bajo la visión humanista. El trabajo concluyó acotando que la mayoría de los actores señalados se involucran en la tarea de reflexionar sobre la referida humanización de los procesos organizacionales, a partir de las habilidades, cualidades y fortalezas del grupo.

Así mismo; Meneghel, Salanova y Martinez (2013), quien desarrolló su investigación en España, tuvo como objetivo principal incidir en los aspectos más notorios de la investigación sobre resiliencia organizacional formalizando una revisión teórica en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones; así como identificando, a partir de sus resultados, directrices futuras de investigación. La investigación es de tipo descriptivo teórico, en el cual se abordan cuestiones como la

definición de resiliencia en un intento de aclarar la naturaleza, el alcance y la estructura del constructo. No existe muestra pues solo se toma la revisión teórica. El instrumento usado es la recopilación de información de fuentes secundarias. Entre sus conclusiones más importantes se tuvo que se ha evidenciado la importancia de algunas determinantes de tipo personal en el desarrollo de la resiliencia en el contexto laboral, a nivel tanto individual como colectivo y que hay mucho por hacer para la distinción de determinantes de tipo laboral u organizacional que influyen en el desarrollo de la resiliencia individual y colectiva.

Así también Gallardo (2013), quien desarrolló su investigación en la ciudad de México. Obtuvo como objetivo abordar el fenómeno de la resiliencia del trabajador ante las actuales condiciones laborales, tomando en consideración trabajos teóricos y prácticos concernientes al tema, como el marco para una meditación inyectiva y proposición de opciones. El tipo del diseño fue descriptivo. Esta investigación abordó el tema, tomando en cuenta trabajos teóricos en referencias con el mismo argumento, así como el marco para una reflexión crítica y propuesta de elecciones, por lo cual no hay población ni tipo de muestreo. El instrumento usado es la recopilación de información de fuentes secundarias. El trabajo concluyó que el trabajador se encuentra ahora inmerso en condiciones laborales donde la presencia de la tecnología le permite ser más productivo, al poder estar ligado a redes personales y laborales de manera simultánea. Esto ha permitido que se eleve su tolerancia a la frustración, a la fatiga y al aislamiento que le implica dedicar una jornada laboral extensa e intensa, lo que ha aumentado su resiliencia.

En cuanto a Piñeros (2003), quien realizó su investigación en Bogotá. Se destacó como objetivo principal, analizar la estructura funcional de la resiliencia como competencia laboral transversal, consecuencia de la preocupación por la crisis social,

económica y política que en la actualidad afecta a las organizaciones. Esta investigación aborda el tema con trabajos teóricos e investigaciones, lo cual hace un tipo de diseño meramente descriptivo e histórico. Por esta razón, no hay algún tipo de muestreo. El instrumento usado es la recopilación de información de fuentes secundarias. Entre sus conclusiones se obtiene que el modelo resiliente establece que la cultura y el clima organizacional son la base estructural de las competencias del saber ser en las personas que integran las organizaciones.

Así también Medina (2012), en su investigación realizada en México. Presentó como objetivo principal estudiar y discutir el concepto de resiliencia y su aplicación en las organizaciones empresariales con respecto a los recursos humanos. El diseño es no experimental y el tipo descriptivo. Esta investigación tomó en cuenta trabajos teóricos referidos al mismo, como el marco para una reflexión crítica y propuesta de alternativas, por lo cual no hay muestreo. El instrumento usado es la recopilación de información de fuentes secundarias. La investigación concluye en que la resiliencia y sus adaptaciones en las organizaciones empiezan un nuevo camino de análisis para que la estrategia pueda ampliar sus elementos de diagnóstico y le permita edificar una serie de escenarios, con objetivos y metas, además de planes variados que son factibles mucho antes de la ocurrencia del problema.

A nivel nacional; Pérez (2017), desarrolló en Lima y obtuvo como objetivo hallar y analizar la correlación entre el engagement y la resiliencia en trabajadores de empresas contratistas de telecomunicaciones, de esta manera se focalizó de manera cuantitativa, tipo transversal y nivel descriptivo, por lo que se logró hallar las variables a través de un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra de la población contó con 169 trabajadores de distintas jerarquías que laboran en la empresa de telecomunicaciones.

Para medir la resiliencia, que es el foco de esta investigación, se usó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Los resultados mostraron que en las dimensiones de Resiliencia laboral como Ecuanimidad y Confianza en sí mismo, se posicionan en un nivel bajo con un puntaje al 40%; por otro lado, las dimensiones Dedicación y Absorción mostraron una insatisfacción de 50% lo que indicaría la falta de asociación al trabajo.

Según Napan (2017), quien desarrolló su investigación en Lima y quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés y resiliencia laborales en los trabajadores del Despacho Presidencial. Metodológicamente, la investigación fue de tipo básico, el diseño fue no experimental, el tipo de diseño es transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo dado. La población censal fue de 252 trabajadores que laboran en el Despacho Presidencial. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 29 ítems para la variable Estrés Laboral e igual cantidad de ítems para la variable Resiliencia Laboral. Los resultados de la investigación en los trabajadores del Despacho Presidencial. Rho de Spearman = 0,644*, siendo ésta una correlación positiva y moderada entre las variables.

A nivel local; Sánchez (2018), realizó su tesis titulada: Burnout, Resiliencia y Frustración Existencial, cuyo objetivo de estudio fue conocer la prevalencia de la resiliencia en una empresa de Trujillo, la muestra fue de 115 colaboradores y fue un estudio transaccional, resultando que el nivel de la resiliencia es medio, además también existe un alto índice de cansancio emocional y despersonalización.

Así mismo; Arguello, Orellana y Villegas (2012), con diseño de investigación no experimental. El cual tuvo como objetivo indagar sobre la influencia psicológica de la resiliencia en el desempeño laboral y en la vida personal, dicho estudio se efectuó con

una muestra de 100 sujetos, empleados de género masculino y femenino de una empresa pública y una privada del área metropolitana de San Salvador. De acuerdo a los resultados se identificó que elementos como: la motivación, la autoestima, la introspección, la comunicación, el manejo del estrés, la inteligencia emocional, el pensamiento crítico, la capacidad de afrontamiento, la moralidad y humor, son factores concernientes con la resiliencia e influyen en el desempeño laboral. Con el fin de mejorar la conducta resiliente, se creó y recomendó un plan de intervención que aborde las áreas implícitas en la resiliencia mencionadas anteriormente las cuales tienen un impacto importante en el desempeño laboral, optimizando la calidad de vida como la efectividad laboral a través del desarrollo humano, que se promueve y fortifica a través de la capacidad laboral.

Para comprender el desarrollo y llevar un adecuado abordaje del término resiliencia a lo largo del tiempo y sus implicancias en la actualidad, es importante realizar una reseña acerca de las diferentes definiciones que esta posee, como también, mostrar las conclusiones de algunos importantes autores con respecto a sus investigaciones.

Aguirre (2008), refirió que la resiliencia es la capacidad o habilidad para renacer de las adversidades, adaptándose y recuperándose accediendo a una vida tanto significativa como productiva. Tal cual; Trujillo y Bravo (2014), manifiesta que la resiliencia no solo es una habilidad que se emplea en momentos difíciles o adversos, sino como la capacidad de continuidad de estar bien a pesar de las diversas dificultades de la vida, ya que el desarrollo de esta competencia permite crecer, madurar e incrementar nuestras potencialidades para la resolución de conflictos; así mismo, Grotberg (1995) citado por Fraga (2015), quien plantea la resiliencia como una capacidad del individuo que le posibilita hacerle frente a los infortunios de la vida, superarlas y aprender a partir de ellos.

Entre las teorías, se encuentra el Modelo Ecológico de Bronferbrenner que plantea que la persona se enmarca dentro de una ecología constituida por distintos niveles que se influyen mutuamente; percibe al desarrollo humano como un proceso dinámico, que va en doble dirección y es recíproco; es decir; la persona reconstruye su ambiente y recibe de ella las consecuencias de sus factores vinculantes. Esta teoría contempla el desenvolvimiento humano en forma amplia y dentro de un contexto, centrado en las interacciones mutuas que se dan entre la persona y su medio ambiente. A partir de estas premisas, surgen lo que Bronferbrenner llama ambiente ecológico, entendido como un conjunto de niveles interrelacionados que caben del otro y que interactúan entre sí. Así, estableció cuatro sistemas que conforman el ambiente ecológico: el microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema, de acuerdo Cortés (2002). Según García (2001), el primer nivel que es el microsistema, corresponde al nivel más cercano en el que la persona se desarrolla, tales como sus actividades cotidianas, relaciones interpersonales que la persona tiene con un entorno determinado la familia, sus pares, el vecindario, escuela o el trabajo. El segundo nivel que es el mesosistema comprende las interrelaciones existentes entre los diversos entornos en los cuales el individuo se desenvuelve; la relación que existe entre el hogar, la escuela y los amigos. El tercer nivel corresponde al exosistema, entornos en los cuales la persona no está incluida directamente; sin embargo, existen eventos que afectan o influyen en los contextos en los cuales sí está incluida; por lo tanto, de algún modo terminan afectando; refiere Ochaita y Espinosa (2004). Para un niño este puede ser el trabajo de sus padres, el círculo de amigos de su hermano mayor o las decisiones tomadas en su escuela, Cortés (2002).

Así mismo; tenemos el modelo de “La casita de Vanistendal”, el cual es un modelo cualitativo propuesto por Vanistendael en 1994 basado en un enfoque sistemático. Así mismo, concentra una serie de elementos de la resiliencia que se encuentran en diferentes

contextos. Este modelo se basa en la metáfora de una casa, en la que cada piso contiene los elementos necesarios para la construcción de resiliencia. De esta forma, el todo constituye la representación del hogar donde se desenvuelve la vida. En la base de la casa se sitúan las necesidades fisiológicas básicas para comenzar el proceso; entre ellas, comer, dormir, etc. Que al mismo tiempo conectan con la naturaleza donde se asienta el hogar, en el subsuelo integra a los pilares en los que se basa la seguridad de la persona generada en su infancia: su familia, su educación y sus relaciones amicales. En el primer piso se halla el significado de la vida siendo este el núcleo central.

En cuanto al segundo piso se encuentra el desarrollo de aptitudes sociales y personales, aspectos fundamentales en la resiliencia, ligadas al éxito social, la autoestima, la creatividad y el sentido del humor, siendo de suma importancia esta parte para el autor ya que ayuda a relajarse y distanciarse del problema. La última parte y la zona más alta de la casa, sería el desván, que nos remite a las expectativas que la persona tiene sobre lo que le ocurrirá, es decir, la esperanza. Además, ahí se encuentran las experiencias que ejercen un efecto diferente en cada persona con respecto a la construcción de su proceso resiliente.

Sin embargo; el Modelo de desarrollo Psicosocial de Grotberg, realizado por Edith Grotberg (1995), quien lo incorpora dentro de la teoría del desarrollo de Erick Erikson. Según Infante (2002); citado en Marquina (2016), el componente dinámico de ser resiliente va a depender del tipo de interacción que surge entre los distintos factores y la función que cumple de cada factor en un contexto determinado. Además, afirma que la resiliencia se mantiene como una respuesta a la adversidad a lo largo de la vida o en un momento determinado y puede ser promovida durante el desarrollo de la persona. Conforme esta teoría, para hacer frente a las adversidades, superarlas y salir fortalecido

de ella, se toman factores de resiliencia de cuatro fuentes, que se visualizan en las expresiones verbales de los sujetos (niños, adolescentes o adultos) con características resiliente:

- “Yo tengo”: Es producto de las relaciones de confianza y del apoyo formal e informal. Hace referencia a personas del entorno en quienes uno confía y de los cuales recibe cariño incondicionalmente; a personas que establecen límites para que uno aprenda a evitar los peligros o problemas; a personas que muestran a través de su conducta el modo correcto de proceder; a aquellas personas que desean que uno aprenda a desenvolverse solo; aquellas personas me ayudan cuando uno está enfermo o en peligro o cuando se necesita aprender.

- “Yo soy”: Son las cualidades que se relacionan con la fortaleza interna o intrapsíquica. Y se refiere a una persona por la que otros sienten aprecio y cariño; el momento en que uno es feliz cuando hace algo bueno para los otros y les manifiesta afecto; cuando se es respetuoso de sí mismo y de los demás.

- “Yo estoy”: También alude a las cualidades que se relacionan con la fortaleza interna o intrapsíquica. Se refiere a estar dispuesto a responsabilizarse de los propios actos y a estar convencido de que todo saldrá bien.

- “Yo puedo”: Apunta a las capacidades sociales e interpersonales y a la resolución de conflictos. Refiere a hablar sobre cosas que asustan o inquietan; buscar el modo de resolver los problemas; controlarse cuando se tenga ganas de hacer algo peligroso o que no está bien; buscar el momento adecuado para hablar con alguien o actuar y a encontrar alguien que ayude cuando se lo necesita.

En lo que concierne a los factores protectores, se puede distinguir entre externos e internos. Los externos se refieren a condiciones del medio que actúan reduciendo la probabilidad de daños: familia extendida, apoyo de un adulto significativo, o integración social y laboral. Los internos se refieren a atributos de la propia persona: estima, seguridad y confianza de sí mismo, facilidad para comunicarse, empatía (Munist, Santos, Kotliarenco, Suárez Ojeda, Infante, Grotberg, 1998). El comportamiento resiliente está sujeto a factores externos e internos de la persona; de estas interacciones se deriva la multiplicidad de conductas que se pueden manifestar ante un mismo suceso, tanto en el mismo individuo como en diferentes (Kotliarenco y Lecannelier, 2004).

Según Henderson Grotberg (2001). Las conductas resilientes requieren de factores resilientes y acciones. Este tipo de conducta admite la presencia e interacción dinámica de ciertos factores los cuales van cambiando durante el desarrollo del ser humano; ya que las situaciones de adversidad cambian y requieren también cambios en la conducta resiliente.

Por otro lado; tenemos el Modelo del desafío de Wolin y Wolin (1993), citado por Castro y Morales (2013), manifiestan que implica ir desde el enfoque de riesgo hasta el enfoque del desafío, donde cada desgracia o adversidad que representa un daño o una pérdida puede significar una capacidad de afronte o un escudo de resiliencia, que no permitirá a estos factores adversos dañar a la persona, sino por el contrario, beneficiarla, para luego transformarla positivamente, lo cual constituye un factor de superación y apoyo para los adultos que así mismo introdujeron el concepto de mándala para explicar los pilares en los que se asienta la resiliencia.

Entre las dimensiones; la competencia personal, es un constructo que lleva a la persona a ejecutar o a realizar resultados resilientes; puesto que, se refiere a la efectividad

de las acciones de uno en el mundo y a un sentido personal de bienestar en diversas áreas de funcionamiento, Masten y Coatsworth (1998).

Para Saavedra y Viallalta (2008), la escala de resiliencia se menciona distintas dimensiones que definen a los factores de protección:

- Identidad: Refiere a juicios generales tomados de los valores culturales que definen al sujeto de un modo relativamente estable. Estos juicios generales refieren a formas particulares de interpretar los hechos y las acciones que constituyen al sujeto de un modo estable a lo largo de su historia. Ejemplo: Una persona que los demás quieren, una persona que le gusta ayudar y una persona que demuestra afecto.

- Autonomía: Refiere a juicios que refieren al vínculo que el sujeto establece consigo mismo para definir su aporte particular a su entorno sociocultural. Ejemplo: Una persona que los demás respeten, una persona que despierta simpatía en los otros.

- Satisfacción: Refiere a juicios que develan la forma particular en cómo el sujeto interpreta una situación problemática. Ejemplo: Un modelo positivo para otras personas.

- Autoeficacia: Son juicios que refieren a valorar una situación problemática como una posibilidad de aprendizaje. Ejemplo: Una persona que le gusta resolver problemas de manera efectiva, una persona que le gusta ayudar cuando otros tienen dificultades.

Por otra parte; la aceptación de sí mismo y de su vida. Diversos estudios demuestran que individuos resilientes afrontan la vida de manera más optimista, dado que son abiertos a experiencias nuevas y con altos niveles de emocionalidad positiva, según Block y Kremen (1996). Ello nos conduce a presumir que los individuos considerados resilientes o con alto grado de resiliencia tendrán mejor disponibilidad para desarrollar

sus labores en el área de trabajo, manteniendo al margen o superando en forma optimista los problemas o adversidades en un momento determinado.

La ecuanimidad, este factor denota una visión balanceada de la propia vida y experiencias. Enfrentar las situaciones problemáticas con serenidad de modo que se apaciguan las emociones fuertes, encontrando un equilibrio entre la razón y la emoción, permitiendo la objetividad en las personas, en sus decisiones y entablar relaciones interpersonales estables, menciona Trujillo y Bravo (2013).

La perseverancia es realizar las acciones cruciales para cumplir los objetivos trazados aún si surgen los problemas o poseen baja motivación.

La satisfacción personal, es percibir la armonía que existe entre el significado de la vida y el rol que cumplimos en ella, estar satisfecho personalmente, significa estar feliz con la vida que se vive, estar en paz por las acciones que se realizan y estar inmensamente complacido por los resultados que se obtienen.

Sin embargo; sentirse solo, se dirige el autor a esta dimensión como la capacidad de sentirse libre, únicos e importantes; además poseer una valoración positiva de la soledad siendo esta necesaria para el aumento de satisfacción personal y el refuerzo de la identidad; es aquella persona satisfecha con uno mismo, en su soledad encuentra la naturaleza de su motivación para la vida y un espacio para pensar y reflexionar. Así mismo se hace mención los factores de riesgo y los factores de protección.

Los factores de riesgo, es aquella que señalan la presencia de familias negligentes o disfuncionales y dentro de los protectores se encuentra la perseverancia, fortaleza y experiencias pasadas exitosas, según Acosta y Sánchez (2009).

Por ello; los factores protectores se pueden distinguir los externos, que son aquellos que están fuera de la misma persona y que pueden actuar disminuyendo la probabilidad de daño o desajuste social, como por ejemplo: el contar con una familia que se involucra, el contar con el apoyo de un adulto significativo, o integración social y laboral, mientras que los internos, están referido a los mismos atributos con que las personas cuentan, tales como la capacidad de insight, la autoestima, seguridad y confianza de sí mismo, estilos adecuados de comunicación, empatía, entre otro. Munist (1998), citado Flores (2008).

En este sentido, Grotberg (2006), citado en Marquina (2016), también señala tres posibles factores de protección ante acontecimientos traumáticos como los atributos personales como la inteligencia, autoestima, capacidad para resolver problemas, la competencia social y los apoyos del sistema familiar y derivados de la comunidad.

Por consiguiente; los factores de riesgo se refieren a cualquier característica, ya sea de la propia persona o de su medio externo en la cual se encuentre inmerso, que produce un aumento en la probabilidad de que la persona sufra algún desajuste ya sea psicológico o social que deteriore su salud física o mental y con ello su bienestar psicológico y calidad de vida, menciona Munist (1998), citado en Flores (2008).

Según Saavedra y Villalta (2008), se puede identificar factores biológicos y los medioambientales dentro de los factores de riesgo; los biológicos no hablan de los defectos congénitos, bajo peso al nacer, falta de cuidado médico durante el embarazo, ingestión de sustancias antes del nacimiento, entre otros. Mientras que en los medioambientales se puede encontrar la pobreza, la discordia familiar, las enfermedades mentales presente en alguno de los miembros de la familia, baja escolaridad de los padres, negligencia paterna, entre otros.

Así mismo; nos hablan de los factores interpersonales, intrapersonales y sociales, cabe destacar que esta clasificación de factores está basada en el modelo ecológico y tiene una visión más actualizada de los conceptos de resiliencia como proceso y como construcción. Por ello, describe las variables intervinientes en el proceso resiliente interactuando en tres niveles o nichos ecológicos como intrapersonal, interpersonal y social. Kent, Davis y Reich (2014), citado en López (2015).

Con referente a los factores intrapersonales, existe una gran variedad de atributos o características que señalan diversos autores el cual se hace mención los más destacados.

Según Grotberg (2006), destaca la autoestima, como un sentido de autorrespeto y autoaceptación; ya que está vinculado a una expectativa de éxito en la vida y numerosos investigadores lo destacan como un factor de resiliencia.

Así mismo; la Autoeficacia y confianza en uno mismo, generalmente los individuos resilientes creen en sus propias habilidades para resolver y enfrentar los problemas de la vida con éxito, ya que es uno de los requisitos fundamentales para la resiliencia.

Por otro lado, se destaca el autoconocimiento; puesto que, se refiere en conocerse a sí mismo y es considerado también como un aspecto resiliente. Como dice Ali (2008), citado en López (2015), señalan que las personas resilientes poseen una alta comprensión de sí mismos, sobre sus motivaciones, sus emociones, sus fortalezas y debilidades.

También se destacó el optimismo porque hace mención en anhelar un futuro positivo con una actitud positiva con ganas de superar las adversidades; puesto que, es muy común en una persona resiliente. Los optimistas también son flexibles en lo referido

a su capacidad de adaptación a desafíos, limitaciones, y aceptan mejor los obstáculos. Kent y Davis (2010), citado en López (2015).

De igual modo; Cabrera, Aya y Cano (2012), destaca la autorregulación como la capacidad de esperar y contener sus impulsos. Ya que diversos estudios destacan la autorregulación como un atributo esencial para el desarrollo de la resiliencia fomentando la autoeficacia.

La creatividad es un factor muy importante ya que, mediante la creatividad, la persona resiliente puede idearse de muchas maneras de cómo resolver el conflicto y no tiene una visión limitada de las cosas; es por ello, la persona resiliente necesita muchas veces reestructurar los objetivos e idear planes alternos y eso es lo que la creatividad brinda.

Por último; Kenneth y Cummings (2010), citado en López (2015). Destacó la espiritualidad como el valor que muchas personas le dan a lo espiritual y está asociado a la fé con connotación religiosa de que las cosas saldrán bien. Parece ser que, la espiritualidad, lejos de fomentar indirectamente algunas actitudes negativas como la pasividad y la patologización de conductas que no se ajustan a sus estándares morales, está asociada, a menudo, con la autoeficacia y la esperanza, conllevando la confrontación activa de los problemas.

El proceso interpersonal se refiere a la habilidad de establecer adecuados vínculos con los demás. Las personas resilientes han desarrollado estas habilidades que fomentan el establecimiento de buenas relaciones y su permanencia en el tiempo, las cuales ayudan a enfrentar a los acontecimientos estresantes de la vida.

López (2015), afirmaron que las características intrapersonales no bastan por sí solas para el desarrollo de la resiliencia, requieren la intervención de los factores externos, específicamente el apoyo social.

Según Skodool (2010), estas características prosociales pueden estar enmarcadas bajo los conceptos generales de la sociabilidad, expresividad emocional y empatía. En los cuales se hace mención.

La Sociabilidad es bastante influyente en el contexto de la persona resiliente, se le asocia además características como ser más alegres, extrovertidos y joviales que el promedio. Es más sencillo para ellos hacer nuevos amigos y disfrutar del compañerismo.

Luego tenemos la Expresividad emocional, que es la capacidad de expresar las emociones de manera auténtica y adecuada que conlleva a las relaciones interpersonales más estables y sólidas, además de ser considerado un factor importante en situaciones estresantes. Las personas resilientes tienen la capacidad de ser más cálidos en su comunicación y poder confiar sus sentimientos a los demás.

Y por último la empatía, que esta habilidad social es percibida como una respuesta afectiva que es congruente con el estado afectivo del otro. Se considera que la empatía es una condición importante para la competencia social y una de las características principales de la resiliencia.

El modelo comunitario de la resiliencia en la sección anterior, estos conceptos son básicamente nuevos y combinan los postulados de la teoría ecologista y de la promoción de la resiliencia, los cuales no solo toman a la resiliencia como un proceso en interacción en otros niveles, sino que también apunta a la construcción social de este mismo.

Cabe resaltar, que Cyrulnik (2005), considera que la relación constructiva entre los sujetos y su entorno social como son los familiares, las amistades, los compañeros, son característicos en personas que han sabido lidiar con las dificultades de una manera eficaz, es decir personas resilientes.

La resiliencia en la adultos se encuentra aproximadamente en un rango de 30 años y ha sido estudiada por muchos investigadores por la gran importancia que estos les dan a las características intrínsecas de dicha etapa del desarrollo evolutivo, ya que se le conoce como una etapa de importantes cambios y transformaciones que conlleva a experimentar nuevas experiencias personales y sociales, a fin de obtener identidad y autonomía para poder consolidarse como persona; Cardozo y Alderete (2009), afirmaron que todas las personas se enfrentan a situaciones nuevas y en muchos casos se enfrentan ante escenarios adversos, lo cual plantea la necesidad de desarrollar habilidades sociales, cognitivas y emocionales para hacer frente a retos y desafíos; la empatía de un adulto, la valoración de sus actos, tener protagonismo y autocontrol.

A diferencia de la niñez, en la adultez se posee un tipo de pensamiento formal en el cual ya puede confrontar, debatir, reflexionar y sacar sus propias conclusiones con respecto a su realidad, además es donde se empieza a elaborar un proyecto de vida personal. Por consiguiente, es propicio durante esta etapa fortalecer el desarrollo, prevenir las conductas de riesgos y promover los factores de protección, según Flores (2008).

Puig y Rubio (2011), señalan que la mayoría de los modelos de resiliencia se han centrado en aspectos de riesgo y de protección. Cuando se enfrentan con el riesgo, se basan en factores de protección, para mantener la estabilidad, superar la adversidad, y en ocasiones aumentar la competencia. Luthar (2004) citado en Ángeles (2016).

Fergus y Zimmerman (2005), citado en Ángeles (2016), describieron tres modelos de resiliencia para explicar cómo los efectos negativos de los factores de riesgo pueden ser modificados por otros factores. Los modelos que describen es el modelo de compensación se da cuando existen factores de protección que contrarrestan los efectos adversos de la exposición al estrés. Es decir, compensa los efectos negativos del riesgo. Por ejemplo, tenemos diversos estudios que muestran que el riesgo asociado a tener amigos violentos se compensa con el apoyo de los padres. Zimmerman y Brenner (2010), citado en López (2016).

Así mismo, el modelo de protección realza el papel que tienen los factores protectores que ayudan a las personas en situaciones de peligro; es decir, los que poseen un alto nivel de estos factores tienen un menor riesgo de resultados negativos que otros que cuentan con bajos niveles de protección.

Por otro lado, para muchos autores. El entrenamiento físico se relaciona con el ámbito saludable, permitiendo mejorar la salud física y la salud mental. Así mismo; la inactividad física se ha convertido en un problema de salud según la Organización Mundial de la Salud (2020); generando cómo consecuencias problemas de ansiedad, estrés, baja autoestima; además disminuye las sensaciones del placer, bienestar, el control del miedo y frustración.

En resumen, los resultados permitirán ampliar el conocimiento teórico acerca de la variable de estudio, además se permitirá aportar evidencias que generen iniciativas para diseñar estrategias de intervención que reduzcan la exposición a situaciones de vida generadoras de estrés o propiciando el aumento de factores protectores que puedan existir en las situaciones dadas; del mismo modo, los hallazgos permitirán una aproximación al estudio social con respecto a la variable de estudio, facilitando una mayor comprensión

de las mismas al abordar las formas de afrontar las condiciones reales de vida de los adolescentes, jóvenes y adultos.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de resiliencia en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer el índice total de resiliencia en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de la dimensión identidad en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.
- Identificar el nivel de la dimensión autonomía en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.
- Identificar el nivel de la dimensión satisfacción en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.
- Identificar el nivel de la dimensión autoeficacia en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación mantiene un tipo descriptivo, porque implica realizar caracterizaciones globales de la variable a estudiar, de sus propiedades y de sus partes (Sánchez & Reyes, 2006).

Así mismo; es de enfoque cuantitativo, cuyo diseño es no experimental, ya que no se realizó la manipulación de ninguna variable, sino más bien una medición para determinar el nivel de resiliencia en los clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Y de acuerdo a su temporalidad, la investigación es de corte transaccional, en función que se buscó realizar el análisis de las variables correspondiente a un único momento de recolección de datos (Hernández et al., 2014).

2.2. Población y muestra

La población objetivo se constituyó por un total de 103 clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo cuyo rango de edades se ubicó entre 30 a 56 años, teniendo una muestra de estudio que consta de 95 clientes entre varones y mujeres.

La muestra se considera censal porque se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997), establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

2.2.1. Criterios de inclusión:

Dentro de los criterios de selección de la muestra se tendrán en consideración los siguientes criterios:

- Edad entre 30 a 56 años
- Acepten ingresar al estudio
- Acepten llenar el consentimiento informado
- Acepten desarrollar el cuestionario

2.2.2. Criterios de exclusión:

Por su parte, los criterios de exclusión contemplados refieren a:

- Participantes presenten algún tipo de patología que pueden alterar los resultados de la evaluación
- Aquellos que no quieran participar en el estudio
- Marcar de forma incorrecta, por doble respuesta o borrones
- No completan los cuestionarios

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica

La técnica utilizada en la presente investigación corresponde a la encuesta, ya que permite obtener información valiosa, es decir, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones impersonales interesan al investigador.

2.3.2. Instrumentos

- Instrumento 1: Cuestionario de Escala de Resiliencia (SV-RES)

El cuestionario Escala de Resiliencia (SV-RES), elaborado por E. Saavedra, M. Villalta en el 2008 tiene como propósito poder ser usado para determinar el nivel de resiliencia, para su uso en el ámbito clínico o para la investigación.

Este cuestionario cuenta con 60 ítems que puede ser aplicado de manera individual o colectiva con una duración de 20 minutos. La escala es de tipo Likert y clasifica las respuestas de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). Asimismo, evalúa 12 factores específicos, los cuales son: identidad, autonomía, satisfacción, pragmatismo, vínculos, redes, modelos, metas, afectividad, autoeficacia, aprendizaje y generatividad. La evaluación de esta escala es global o general obteniéndose tres categorías: resiliencia alta, media y baja.

La confiabilidad interna a partir del método de coeficiente de consistencia interna, obteniendo la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach de .96 y en su análisis de la correlación Ítem-Test corregida obtuvo valores que fluctuaban entre .27 y .72 y para la validez de contenido, paso por juicio de expertos, se aplicó el coeficiente Aiken, luego se le aplicó el coeficiente de Pearson obteniendo una validez de $r = .76$ (Saavedra y Villalta, 2008).

2.4. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación inicialmente se escogió el tema a investigar, realizándose una revisión bibliográfica profunda, y a la vez la posibilidad de incluir a variables de interés de estudio. Es así que se determinó el estudio sobre el nivel de resiliencia en participantes de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

Para evaluar la variable se consideró la Escala de Resiliencia (Sv-Res), con antecedentes de haber sido aplicada en Perú y confiabilidad con índices altos,

indicando que el instrumento es confiable y apto para la población. Por lo que se pasó a aplicar y a su vez se le comunicó a cada uno de los clientes sobre el fin de esta investigación, siempre reiterando que no existen respuestas buenas o malas, y que es necesario que se conteste con la mayor sinceridad posible, y así logrando que todos accedan al llenado del cuestionario.

Luego de ello se realizó la base de datos de Excel para procesar los datos obtenidos mediante la corrección del instrumento de medición aplicado a los participantes.

En cuanto a los aspectos éticos considerados en el presente estudio son el derecho a la confiabilidad y anonimato, la participación voluntaria que le reserva el derecho a participar y retirarse del mismo si así lo decide el participante (APA, 2010). Finalmente, los resultados de la investigación realizada se encuentran basados en los objetivos planteados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1

Índice de resiliencia total en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

Resiliencia Total	N	%
Alto	20	21.05 %
Medio	60	63.15 %
Bajo	15	15.80 %
Total	95	100 %

Fuente: elaboración propia

La tabla 1 se evidencia que el 63.15% de los evaluados presentan un nivel promedio de resiliencia total, mientras que el 21.05% presenta un nivel alto y un 15.80% tiene un nivel bajo.

Tabla 2

Niveles de dimensión identidad en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

Identidad	N	%
Alto	18	18.95 %
Medio	70	72.63 %
Bajo	7	8.42 %
Total	95	100 %

Fuente: elaboración propia

La tabla 2 se muestra que el 72.63% presenta un nivel medio en cuanto a la dimensión identidad, mientras que el 18.95% puntúan un nivel alto y por último un 8.42% presentan un nivel bajo.

Tabla 3

Niveles de dimensión autonomía en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

Autonomía	N	%
Alto	79	83.16 %
Medio	11	11.58 %
Bajo	5	5.26 %
Total	95	100 %

Fuente: elaboración propia

La tabla 3 muestra que el 83.16% puntuó alto en cuanto a la dimensión autonomía, mientras el 11.58% a un nivel medio y por último un 5.26% presenta un nivel bajo.

Tabla 4

Niveles de dimensión satisfacción en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

Satisfacción	N	%
Alto	3	3.16 %
Medio	67	70.53 %
Bajo	25	26.31 %
Total	95	100 %

Fuente: elaboración propia

La tabla 4 muestra que el 70.53% se ubica en un nivel medio en cuanto a la dimensión satisfacción, mientras que un 26.31% presenta un nivel bajo y el 3.16% restante de la población posee un nivel alto.

Tabla 5

Niveles de dimensión autoeficacia en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

Autoeficacia	N	%
Alto	87	91.58 %
Medio	7	7.36 %
Bajo	1	1.06 %
Total	95	100 %

Fuente: elaboración propia

La tabla 5 muestra que el 91,58% se ubica en un nivel alto en cuanto la dimensión autoeficacia, mientras un 7.36% presenta un nivel medio y el 1.06% restante de la población posee un nivel bajo.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En esta sección se da a conocer los resultados de la investigación: “Nivel de resiliencia en los clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo”, después de la debida contrastación entre la teórica y los resultados obtenidos encontramos que:

Como objetivo de la investigación, se estableció identificar el nivel de resiliencia total en los clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo. Obteniendo como resultado que el 63.15% de los evaluados presentan un nivel medio de resiliencia total, mientras que el 21.05% muestra un nivel alto y un 15.80% tienen un nivel bajo. Esto quiere decir, que los clientes del centro de entrenamiento físico se sobreponen a una situación difícil que surge al día, de manera regular, permitiéndoles así aumentar su autoestima y su autoconfianza. Estos resultados se corroboran con los obtenidos por Napan (2017), el 47,6% de los clientes de un centro de entrenamiento físico tienen un nivel de resiliencia “medio” y el 56,6% muestra un nivel “medio”; lo cual es muy parecido a los resultados de esta investigación. Así mismo según Cabezuelo y Frontera (2010), la adultez es un periodo de crisis; sin embargo, es el nacimiento de su personalidad casi definitiva, con unos valores propios y una individualidad característica y que además, es un periodo de crisis y de incertidumbre que está lleno de peligros y de riesgos, de desequilibrios psíquicos y de posibles problemas psicopatológicos, que pueden comenzar con comportamientos inadecuados o de riesgo.

García (2021) asegura que, aunque hay personas que tienen más facilidad para afrontar determinadas situaciones, la resiliencia hay que trabajarla día a día, y hay factores que ayudan a conseguirla como, por ejemplo, el deporte y el entrenamiento físico. Así mismo, recalcó que lo que no te mata te hace más fuerte, y así es, usando te enfrentas a una situación complicada, tienes dos caminos que tomar: hundirse o levantarse y seguir; sin embargo comentó que esto se da muy poco en un centro de entrenamiento físico como en un gimnasio.

En cuanto al primer objetivo específico, fue identificar el nivel de la dimensión identidad en los clientes de un centro de entrenamiento físico la ciudad de Trujillo, donde se destaca que el 72.63% presentan un nivel medio, mientras que el 18.95% puntúan un nivel alto y por último un 8.42% obtuvo un nivel bajo. Es decir, estas personas cuentan con pocas facultades para auto conocerse; es decir, se perciben como personas distintas al resto, y a su vez se percibe en regular medida como parte de la sociedad. En concordancia con Huaura (2018), los hallazgos indicaron que más de un 50% de su muestra tenían baja identidad ante la sociedad, ellas se sentían alejadas de la sociedad y para encajar se reunían con distintas personas para sentirse bien con ellas mismas. Kent y Davis (2010) citado en López (2015) afirmaron que las características sobre la identidad no bastan por sí solas para el desarrollo de la resiliencia, requieren la intervención de los factores externos, específicamente el apoyo social.

En cuanto al segundo objetivo específico, fue identificar el nivel de la dimensión autonomía en los clientes de un centro de entrenamiento físico de Trujillo. Se obtuvo como resultado que el 83.16% puntuó alto, mientras el 11.58% a un nivel medio y por último un 5.26% se muestra un nivel bajo. Esto quiere decir, que la relación que se lleva consigo mismo, de sentirse capaz, poder afrontar situaciones de manera independiente, es muy deficiente. Esto a su vez Reyes (2018), destacan la autonomía en una empresa

que se encuentran con un nivel bajo (60%) y Carrasco (2020) tienden a tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas en una manera regular. Así mismo Velásquez (2020), refiere que es importante las habilidades que cada persona tiene para hacer sus propias elecciones, tomar sus decisiones y responsabilizarse de las consecuencias de estas. La autonomía se aprende, se adquiere mediante su ejercicio, mediante el aprendizaje que proviene de uno mismo y de la interacción social.

En cuanto al tercer objetivo específico, fue identificar el nivel de la dimensión satisfacción en los clientes de un centro de entrenamiento físico de Trujillo. Se encontró que 70.53% se ubica en un nivel medio, mientras que un 26.31% presentan un nivel bajo y el 3.16% restante de la población poseen un nivel alto. Esto quiere decir, que la persona percibe sus logros ante un problema; es decir, su desarrollo personal ante la realidad. Y esto a su vez es corroborado por el trabajo de Gonzales (2019), muestra que el 67,6% de los clientes se sienten satisfechos por todas las cosas que han logrado tanto en su vida diaria como en su ambiente laboral. Fernández, Torres (2018), quienes estudiaron la relación de las mismas variables en un centro de entrenamiento físico de Italia de lo cual las conclusiones indicaron que el 80,1% de la población tienen altos puntajes en Satisfacción; sin embargo un gran porcentaje obtuvo un porcentaje bajo en esta dimensión. Asimismo, concluyeron que la resiliencia es un factor que afecta significativamente la satisfacción con la vida.

En cuanto al cuarto objetivo específico, fue identificar el nivel de la dimensión autoeficacia en los clientes de un centro de entrenamiento físico de Trujillo. Se obtuvo que el 91,58% se ubican en un nivel alto, mientras un 7.36% presentan un nivel medio y el 1.06% restante de la población poseen un nivel bajo. Esto significa, que estas personas se caracterizan por ser capaces de responsabilizarse de sus actos, manejar sus impulsos, reconocer sus limitaciones y tomar decisiones o qué postura tomará ante una

problemática para tener éxito. Los resultados encontrados concuerdan con Martínez (2019), quien refiere que la autoeficacia en los colaboradores es capaz de enfrentar diversos retos porque sabe que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para alcanzar su meta en un nivel moderado. Así mismo Torres (2019), refieren que las personas con un alto nivel de autoeficacia asumen distintos retos y se esfuerzan y dan lo mejor de sí a fin de lograr un objetivo; sin embargo, la autoeficacia débil acostumbra a evitar nuevos y desconocidos desafíos, no confían en sus capacidades, habilidades; así también, consideran que los fracasos forman parte de su vida.

4.2. Conclusiones

Se encontró que los clientes del centro de entrenamiento físico se sobreponen a una situación difícil, esto se ve reflejado ya que se obtuvo que el 63.15% de los evaluados obtuvo un nivel promedio de resiliencia total, mientras que el 21.05% presentan un nivel alto y un 15.80% tienen un nivel bajo.

Así mismo, se determinó que personas cuentan con pocas facultades para auto conocerse; ya que se obtuvo en la dimensión identidad, el 72.63% presentan un nivel medio, mientras que el 18.95% puntúan un nivel alto y por último un 8.42% se obtuvo un nivel bajo.

De igual, se determinó que la relación que se lleva consigo mismo; de sentirse capaz, poder afrontar situaciones de manera independiente, esto se ve reflejado en la dimensión autonomía, el 83.16% puntuó alto, mientras el 11.58% a un nivel promedio y por último un 5.26% se destacó un nivel bajo.

Así también, se encontró que los clientes perciben sus logros ante un problema; es decir, su desarrollo personal ante la realidad, esto se vio porque en la dimensión de satisfacción el 70.53% se ubica en un nivel medio, mientras que un 26.31% presentan un nivel bajo y el 3.16% restante de la población posee un nivel alto.

Y por último, se obtuvo que estas personas se caracterizan por ser capaces de responsabilizarse de sus actos, manejar sus impulsos, esto se ve reflejado en la dimensión autoeficacia, el 91,58% se ubica en un nivel alto, mientras un 7.36% se muestra un nivel medio y el 1.06% restante de la población obtuvo un nivel bajo.

REFERENCIAS

- Baruth, K., & Carroll, L. (2002). A formal assessment of resilience: The Baruth Protective Factors Inventory. *Journal of Individual Psychology*, 58(3), 235- 244
- Barco, B., López, E., Martínez, C., Castaño, E. & Martín, A. (2009). *Atención Plena e inteligencia emocional. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 271 -278. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349832320029>
- Bernal, C. A. (2000). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Ed. Pearson.
- Boston University. (2015). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de de: http://www.upsin.edu.mx/mec/digital/metod_invest.pdf
- BSI Group. (2012). ¿Qué es la resiliencia organizacional? Obtenido de Bsigroup.com: <https://www.bsigroup.com/es-ES/Nuestrosservicios/Resiliencia-Organizacional>
- Cabanyes, J. (2010). Resiliencia: una aproximación al concepto. Obtenido de Elsevier: <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-psiquiatria-saludmental-286-articulo-resiliencia-una-aproximacion-al-conceptoS1888989110000741#bib17>
- Connor, K. y Davidson, J. (2003). Development of new Resilience Scale: The ConnorDavidson Resilience Scale (CD-RISC). *Magazine Depression and Anxiety*, 18 (2), 76-82.
- Equipo de Universia. (2015). Importancia de ser resilientes en el trabajo. Obtenido de <http://noticias.universia.edu.pe/consejosprofesionales/noticia/2015/08/17/1129891/importancia-resilientestrabajo.pdf>
- Expansión.com. (2016). Resiliencia Empresarial: Así la implementan las mejores organizaciones. México. Recuperado el 20 de junio de 2018, de https://expansion.mx/emprendedores/2016/04/25/resiliencia-empresarial.asi-la-implementan-las-mejoresorganizaciones?internal_source=PLAYLIS
- Fergus S, Zimmerman M. Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Healt.* (2005) 26: 399-419

- Francia, J. (2018). El impacto de la resiliencia en el ámbito laboral. *Aptitus*. Recuperado el 15 de junio de 2018, de <https://aptitus.com/blog/gestion-laboral/impacto-la-resiliencia-ambitolaboral/>
- Gallardo V., A. (2013). Área de investigación: Administración de Recursos Humanos. RESILIENCIA DEL TRABAJADOR A LAS NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO. Ciudad de México, México: Departamento de Administración, Unidad Azcapotzalco - Departamento de Administración, Unidad Azcapotzalco.
- Gentopolis. (2016). Obtenido de Resiliencia Organizacional estrategia empresarial: <https://www.gestiopolis.com/resiliencia-organizacionalestrategia-mundo-empresarial/>
- González Sala Francisco, Gimeno Collado Adelina, Meléndez Moral Juan Carlos, Córdoba Iniesta Ana. La percepción de la funcionalidad familiar: Confirmación de su estructura bifactorial (2018). *Escritos de Psicología*. 2018; 5(1): 34-39.
- Hernández S., R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hills.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGraw Hills.
- Huamani H., L., & Huamani Ch., J. (2017). “Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E.”. Tesis para segunda Especialidad. Arequipa, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- Huaruco, L. (2015). ¿Qué busca el mercado laboral en los trabajadores de hoy? *Gestión*. Recuperado el 10 de Julio de 2018, de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/busca-mercadolaboral-trabajadores-hoy-72579>
- Jackson D, Firtko A, Edenborough M. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *J Adv Nurs*. (2007), 60(1):1-9.
- Koen M, Van C, Wissing M. The prevalence of resilience in a group of professional nurses. *Health SA Gesondheid* 2015; 16(1).

- Korc, M., Hubbard, S., Suzuki, T., & Jimba, M. (2016). Salud, resiliencia y seguridad humana: avanzando hacia la salud para todos. Obtenido de Centro Japonés para el Intercambio Internacional:
[http://www.jcie.org/researchpdfs/HealthHumSec/guide/HHS-2016- esp.pdf](http://www.jcie.org/researchpdfs/HealthHumSec/guide/HHS-2016-esp.pdf)
- Kotliarenco, M., Cáceres, I. y Álvarez, C. (1996). Resiliencia: Construyendo en Adversidad. Chile: CEANIM. Recuperado de
<http://www.resiliencia.cl/investig/Res-CAdiversidad.pdf>
- Kotliarenco, M. (1997). La pobreza desde la mirada de la Resiliencia. Revista El Observador. Chile: SENAME
- León, P. (2013). Resiliencia organizacional: Una aproximación (Tesis de licenciatura). Bogotá: Universidad del Rosario.
- López, I. V. (2012). Niveles de resiliencia en los docentes de primaria de las instituciones públicas de Ventanilla y Callao (Tesis Magistral). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Madariaga, J. (2014). Nuevas Miradas sobre la Resiliencia. Barcelona: Gedisa S.A. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/386033537/Nuevas-MiradasSobre-La-Resiliencia-Ampliando-Ambitos-y-Practicas-Jose-MariaMadariaga>
- Masten A. Ordinary magic. Resilience processes indevelopment. American Psychologist (2001); vol 6: 227-238.
- Medina, C. (2012). La resiliencia y su empleo en las organizaciones. Gestión y estrategia, 29-39.
- Mendoza, J. (2017). Las 7 habilidades que exige hoy el mercado laboral. (El Comercio, Entrevistador)
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martinez, I. (2013). El camino de la resiliencia organizacional - Una revision teorica. Revista de Psicologia ALOMA, 13- 24.
- Moscoso, S. (2018). Validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia (SV-RES) para adultos mayores en Lima metropolitana. Revista Búsqueda. 5 (21), 165 – 181.

- Napán, J. E. (2017). *Estrés Laboral y Resiliencia Laboral en los trabajadores del Despacho Presidencial - Lima, 2016* (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo
- Nappan P., J. (14 de Junio de 2017). *Estrés Laboral y Resiliencia Laboral en los trabajadores del Despacho Presidencial - Lima, 2016*. Tesis Magistral. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- OIT. (2016). *Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia*. Ginebra: Organización Mundial del Trabajo. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358381.pdf
- Perez C., K. M. (2017). *Engagement y Resiliencia en trabajadores de empresas contratistas de telecomunicaciones en Lima Norte 2017*. Tesis Licenciatura. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Piñeros, M. (2013). *La resiliencia: una competencia laboral transversal para las organizaciones actuales*. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia, 7-14.
- Revilla, E. (2015). *Resiliencia Organizacional y Educación: Una transición paradigmática bajo la visión humanista*. Anuario del sistema de educacion en Venezuela, 55 - 65.
- Saavedra, E., Salas, G., Cornejo, C. y Morales, P. (2015). *Resiliencia Y Calidad De Vida: La Psicología Educacional En Dialogo Con Otras Disciplinas*. Recuperado de https://www.academia.edu/30916758/LIBRO_2015_DIGITAL.pdf
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). *Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes*. Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers, 37(3), 177-184.
- Tapia E., G. (2017). *“Estrés laboral y resiliencia en choferes de una empresa de transportes interprovincial del distrito de Santa Anita, 2017”*. Tesis Licenciatura. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Uriarte, J. (2005). *La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del Desarrollo*. Revista de Psicodidáctica, 10(2), 61-80. Recuperado el 12 de Julio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>

Véliz, F. (2014). Resiliencia Organizacional. Obtenido de Gedisa.com:
<http://www.gedisa.com/gacetilla.aspx?cod=910042>

Wagnild, G. y Young, H. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the
Resilience Scale. Magazine Journal of Nursing Measurement, 2 (1), 165-178

Wears R, Perry S, Anders S, Woods. D. Resilience in the Emergency Department(2020).
Disponible en URL:
[https://www.researchgate.net/publication/297371141_Resilience_in_the_e
mergency_department](https://www.researchgate.net/publication/297371141_Resilience_in_the_emergency_department). Fecha de acceso diciembre 2018

ANEXOS

ANEXO N°1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificado con DNI _____, de _____ años de edad. Por este medio de este documento confirmo haber sido consultado (a) para autorizar y consentir mi participación voluntaria en el estudio de investigación basado en la RESILIENCIA; después de haber sido informado acerca del propósito del trabajo de investigación que desarrolla la Srta. Diana Elizabeth Isabel Falcón Jave, estudiante de la Facultad de Psicología de la Universidad Privada del Norte Trujillo; autorizo a que ella utilice la información para los fines académicos y de investigación mencionados.

Asimismo, la información que se recoja será confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Después de todo lo explicado, acepto participar voluntariamente en el presente trabajo de investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante el proceso de la aplicación de prueba.

Gracias por su participación.

Trujillo, ____ de ____ del _____

Firma del participante

Firma de la investigadora

ANEXO N°2

ESCALA DE RESILIENCIA SV – RES

Edad: ____ Sexo: ____ Tiempo en el lugar: _____ Puesto en el gimnasio:

INSTRUCCIONES: Lea atentamente marcando con una “X” su respuesta. Contestar todas las preguntas. Además, no se considerarán respuestas buenas ni malas.

YO SOY – YO ESTOY		Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Una persona con esperanza.					
2	Una persona con buena autoestima.					
3	Optimista respecto del futuro.					
4	Seguro de mis creencias o principios.					
5	Creciendo como persona.					
6	Rodeado de personas que en general me ayudan en situaciones difíciles.					
7	En contacto con personas que me aprecian.					
8	Seguro de sí mismo.					
9	Seguro de mis proyectos y metas.					
10	Seguro en el ambiente en el que vivo.					
11	Una persona que ha aprendido a salir adelante en la vida.					
12	Un modelo positivo para otras personas.					
13	Bien integrado en mi lugar de trabajo o estudio.					
14	Satisfecho con mis relaciones de amistad.					
15	Satisfecho con mis relaciones afectivas.					
16	Una persona práctica.					
17	Una persona con metas en la vida.					
18	Afectivo frente a mis problemas.					

19	Revisando constantemente el sentido de mi vida.					
20	Generando soluciones a mis problemas.					
YO TENGO		Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
21	Relaciones personales confiables.					
22	Una familia bien estructurada.					
23	Relaciones afectivas sólidas.					
24	Fortaleza interior.					
25	Una vida con sentido.					
26	Acceso a servicios sociales – públicos.					
27	Personas que me apoyan.					
28	A quien recurrir en caso de problemas.					
29	Personas que estimulan mi autonomía e iniciativa.					
30	Satisfacción con lo que he logrado en mi vida.					
31	Personas que me han orientado y aconsejado.					
32	Personas que me ayudan a evitar peligros o problemas.					
33	Personas en las cuales puedo confiar.					
34	Personas que han confiado sus problemas en mí.					
35	Personas que me han acompañado cuando he tenido problemas.					
36	Metas a corto plazo.					
37	Mis objetivos claros.					
38	Personas con quien enfrentar los problemas.					
39	Proyectos a futuro.					
40	Problemas que puedo solucionar.					

YO PUEDO		Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
41	Hablar de mis emociones.					
42	Expresar afecto.					
43	Confiar en las personas.					
44	Superar las dificultades que se me presenten en la vida.					
45	Desarrollar vínculos afectivos.					
46	Resolver problemas de manera efectiva.					
47	Dar mi opinión.					
48	Buscar ayuda cuando lo necesito.					
49	Apoyar a otros que tienen dificultades.					
50	Responsabilizarme por lo que hago.					
51	Ser creativo.					
52	Comunicarme adecuadamente.					
53	Aprender de mis acciones y errores.					
54	Colaborar con otros para mejorar la vida en comunidad.					
55	Tomar decisiones.					
56	Generar estrategias para solucionar mis problemas.					
57	Fijarme metas realistas.					
58	Esforzarme por lograr mis objetivos.					
59	Asumir riesgos.					
60	Proyectarme al futuro.					

ANEXO N°3



ANEXO N°4

1. DATOS GENERALES

- 1.1. **Nombre de la Propuesta:** Mejoremos nuestra resiliencia
- 1.2. **Beneficiarios:** Clientes y adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo
- 1.3. **Tiempo de duración:** duración aproximada 30 a 45 minutos por sesión
- 1.4. **Tipo de aplicación:** Colectiva
- 1.5. **Responsables:** Falcón Jave Diana Elizabeth Isabel

2. INTRODUCCIÓN

El programa de Mejoremos nuestra resiliencia está basado en proporcionar herramientas, técnicas y conocimientos eficaces para mejorar los resultados personales y profesionales en los desafíos diarios que presenta la vida.

Es un programa de entrenamiento que consta de sesiones de manera presencial en el que se enseñará técnicas que te ayudarán a desbloquear tus mayores potenciales, para convertirte en lo que realmente eres.

Con la práctica de las técnicas y la observación del manejo de la energía interna, podrás no solo recuperarte más rápida y adecuadamente de los estresores que trae la vida, sino que podrás prepararte mejor para cada situación y reconducir tus emociones, pensamientos y conductas hacia el camino de la Coherencia Mente Corazón, haciendo uso de la Inteligencia del Corazón. Cuando accedemos de manera más rápida y certera a la guía intuitiva de nuestro corazón, este nos permite crear más de lo que queremos en la vida.

3. PLANTEAMIENTO DE LA NECESIDAD QUE RESPONDE LA PROPUESTA

Actualmente, los adultos se encuentran expuestos a diversas situaciones, exigencias y nuevas responsabilidades, lo cual puede influir en la desestabilización de su resiliencia. Algunos factores que mayormente los afectan son: tensión por los exámenes académicos, autoritarismo pedagógico, falta de apoyo económico, rupturas amorosas, semestres o cursos reprobados, separación del entorno familiar, entre otros. Estos factores muchas veces desencadenan problemas extremos; por esto la necesidad de incrementar los niveles de resiliencia en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

4. OBJETIVO

Mejorar el nivel de resiliencia en clientes adultos de un centro de entrenamiento físico de Trujillo.

5. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA

N° DE SESIONES	NOMBRE DE LA SESIÓN	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO	MATERIALES
SESIÓN 1	IDENTIDAD	Enriquecer la identidad personal para favorecer la interpretación de hechos y acciones que atraviesan los clientes resilientes.	<p>Presentación de la propuesta: Identificación de momentos en donde fueron importantes para el resto y como se fortaleció su identidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida • Presentar la propuesta de la resiliencia, indicando de qué se trata la técnica y para que se aplicará, cuál es la finalidad; explicar además la metodología. • Escribir las fortalezas y recursos que la persona cree que puso en práctica en las experiencias de éxito, triunfo y satisfacción. • Informar a la audiencia sobre dichas experiencias para que los demás identifiquen qué recursos y fortalezas que la persona puso en práctica. • Juntar ambas perspectivas para el fortalecimiento de la identidad. • Compartir en público lo deseado y despedida. 	45 min.	- Block de notas - Lapicero.
SESIÓN 2	IDENTIDAD	Enriquecer la identidad personal para favorecer la interpretación de hechos y acciones que atraviesan los clientes resilientes.	<p>Yo público emocional / yo privado emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y recordatorio sobre la sesión anterior. • Los participantes recuerdan sus experiencias y anotan en un papel lo que 	45 min.	- Block de notas - Lapicero.

			<p>generalmente hacen bien en público y que emociones ponen en práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siguiendo, se les invita a trasladar los aspectos que ellos consideren posible hacer del yo público emocional al yo privado emocional y viceversa. • Finalmente, se les invita a comentar en público la nueva imagen que ellos tienen de sí mismos y qué posibilidades abre verse renovados en sus vidas. 		
SESIÓN 3	AUTOEFICACIA	<p>Potenciar la autoeficacia de los clientes resilientes para poder superar y llevar a cabo los problemas que se le presentan a diario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y recordatorio sobre la sesión anterior. • Juntarse en parejas, conocerse un poco y hacer la siguiente actividad: • Por turnos comentar cómo es que se sienten consigo mismos, recordando la sesión anterior. <p>TÉCNICA DE AUTOOBSERVACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siguiendo por turnos, cada uno comentará algún momento muy difícil que hayan presentado en el pasado y el otro realizará las siguientes preguntas: ¿Cómo es que enfrentaste eso?, ¿Cómo sabías que afrontarlo de esa manera era buena idea?, ¿A pesar de lo que te pasó, cómo te dabas cuenta de que ibas saliendo de ese problema?, ¿Cómo te ayudaron los demás para 	45 min.	<p>-Pequeños cortes de papel - Lapicero - Cinta.</p>

			<p>que soluciones eso?, ¿Qué dice de ti ahora el saber que pusiste solucionar esa situación?, viceversa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ir anotando las palabras claves o recursos que se vayan identificando para colocarlas en el cuerpo. • Invitar al otro a que revise los distintos escritos pegados en su cuerpo. • Comentar el ejercicio al grupo si se desea. 		
SESIÓN 4	AUTOEFICACIA	Potenciar la autoeficacia a de los clientes resilientes para poder superar y llevar a cabo los problemas que se le presentan a diario.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y recordatorio sobre la sesión anterior. <p>TÉCNICA DE AUTOOBSERVACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • En parejas, invitar al otro a que imagine cuál cree que será la siguiente dificultad que está próxima a experimentar en su vida y preguntarle lo siguiente: • ¿Qué de la sesión anterior te va a servir para afrontar esta que posiblemente vivencies? • ¿De qué otras habilidades y fortalezas te has dado cuenta que presentas para afrontar esta que viene? • ¿Si tuvieras el apoyo de más personas como actuarían en alianza para solucionar tal problema? • ¿Probablemente qué será lo primero hagas o hagan para comenzar a dar solución? • ¿Cómo te vas a ver y sentir cuando hayas solucionado el problema? 	45 min.	- Mensaje de reflexión en cartilla.

			<ul style="list-style-type: none"> Finalmente, se le invita a comentar al grupo lo que se reflexionó en parejas. 		
SESIÓN 5	AUTONOMÍA	Potenciar la autonomía de los clientes resilientes para una mayor estabilidad personal en cuanto a su aporte particular en su sociedad y cultura.	<ul style="list-style-type: none"> Reunión de bienvenida. Se enseña a los participantes la Técnica de regulación emocional: Respiración cuadrada. Consiste en: Respirar en 4 tiempos con la misma duración cada uno, primero inhalamos oxígeno inflando nuestro abdomen por 6 segundos, luego retenemos el aire en el abdomen por 6 segundos, seguido a eso expulsamos el aire desinflando el abdomen por 6 segundos y finalmente esperamos 6 segundos más sin aire en el abdomen. (repetir 4 a 5 veces) Leer un caso muy problemático y pedir que cada uno se ponga en el papel del personaje, con el motivo de entrenarnos para saber actuar tomando acción asertiva e independiente. Luego de leer el caso, hacer la respiración cuadrada para una mejor claridad a la hora de tomar decisiones y posteriormente resolver el caso individualmente. Seguido a esto y luego de desarrollar el caso, se les pide que compartan que diferencia sintieron y qué ideas cambiaron cuando hicieron la respiración cuadrada para afrontar el 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero.

			<p>caso -Reestructuración cognitiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posteriormente pedir a los participantes que comenten qué soluciones obtuvieron y qué acciones tomaron. • Para finalizar se les agradece su participación y se les brinda un feedback por su desenvolvimiento y se les alienta a seguir así. 		
SESIÓN 6	AUTONOMÍA	<p>Potenciar la autonomía de los clientes resilientes para una mayor estabilidad personal en cuanto a su aporte particular en su sociedad y cultura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida. <p>TÉCNICA DE MODELADO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA AUTONOMÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De manera grupal se les expone un video a los participantes en donde se observa a una persona altamente independiente, haciéndose responsable de sus propios actos. • Luego del video se les pedirá a los participantes que respondan las siguientes preguntas: • ¿Qué acciones que reflejan independencia realiza la persona?, ¿Qué beneficios trae ser una persona que se responsabiliza por sus acciones?, ¿En qué nos perjudica no ser independientes?, ¿En que se apoya el personaje para poder ser independiente? • Posteriormente, luego de tener esas respuestas en base al personaje se realiza una comparación 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Video.

			<p>con la propia vida de la persona con la intención de buscar semejanzas en su propia vida, ¿Cuándo suelo responsabilizarme de mis actos?, ¿Qué aspectos que tiene el personaje del video también tengo yo?, ¿En qué soy más independiente que el personaje?, ¿Qué beneficios voy a tener si sigo siendo una persona independiente?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, se le invita a comentar al grupo lo que se reflexionó en parejas. 		
SESIÓN 7	PRAGMATISMO	Fomentar el pragmatismo para lograr una estable interpretación de las acciones personales.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida. • Dinámica: “Sigamos construyendo el futuro.” • A continuación, se les pide que escojan solo un rol de su persona que juegan en su vida que más les urge mejorar posterior a eso se les pide que organicen las metas que desean conseguir para mejorar el rol escogido, en orden de complejidad: primero metas a corto, luego a mediano y finalmente a largo plazo. • Luego se les pide que respondan las siguientes preguntas: • ¿Qué metas de corto plazo son las más fáciles de realizar?, ¿Qué metas a corto plazo va a permitir avanzar alguna de mediano o largo plazo cuando la realices?, ¿Qué metas de corto plazo ya vienes cumpliendo en 	45 min.	- Block de notas - Lapicero.

			<p>alguna medida?, ¿Qué dice eso de ti?, ¿Qué otras metas están cerca por cumplirse?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luego se les menciona a los participantes que voluntariamente pueden compartir lo que han escrito. • Tarea: Se les menciona a los participantes que a la próxima sesión traigan objetos, recuerdos, listas, etc.; de sus logros personales hasta ese momento de sus vidas. 		
SESIÓN 8	PRAGMATISMO	Fomentar el pragmatismo para lograr una estable interpretación de las acciones personales.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida. • Comenzamos mencionando a los participantes que se reúnan en pares, luego que miren por un momento sus objetos traídos de logros ya realizados, una vez que hayan conectado con su experiencia para conseguir tal logro, se les preguntará: • ¿Cómo te sientes al recordar esta experiencia?, ¿Qué pasos diste para lograr eso?, ¿Qué aprendizajes podrías emplear otra vez cuando necesites ser práctico?, ¿Crees que terminaste lo que empezaste?, ¿Qué dice de ti haber terminado lo que empezaste? • Ejercicio final: Se juntan en grupos de 4 o 5, luego se amarran hilos pabilo a un plumón de diferentes colores y cada integrante 	45 min.	- Block de notas - Lapicero.

			<p>coge un extremo para luego entregarles una imagen; el reto es dibujar entre todos unos retratos de la imagen que tienen jalando de los extremos de manera sincronizada. El que hace el dibujo más parecido gana. Aquí pondrán a prueba el pragmatismo y la cohesión grupal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, se les pide un comentario final por grupo, los moderadores dan una retroalimentación y agradecen la participación de todos. 		
SESIÓN 9	VÍNCULOS	Fortalecer los vínculos sociales de los resilientes para favorecer a los juicios que ponen de relieve el valor de las redes sociales con raíces en la historia personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y contacto inicial. • Se comenzará pidiendo a los participantes que escriban en su block de notas la definición que ellos tienen de la palabra: “vínculos familiares”. • Posterior a eso se pasará a ver un video en donde se explica qué son los vínculos familiares sanos, como generarlos, qué habilidades emplear, como hacer para que perduren en el tiempo y que beneficios nos traen. • Siguiendo se pasará a la dinámica: “Completando frases”, las cuales en grupo de 4 o 5 integrantes tendrán que armar y verificar su corrección con los moderadores del taller; las frases son 5 beneficios que nos trae el mantener fuertes y sanos lazos familiares que se 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Palabras en cartulinas.

			<p>mostraron en el anterior video.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siguiendo, se les pasa a formar en parejas, las más afines y allegadas para trabajar el ejercicio de confianza y solución, el cual consiste que en parejas se comenten de algún caso con algún familiar que hayan tenido pero que ahora ya están mejor las cosas, ambos participantes deberán conversar con el otro su tema. • Finalmente, en lluvia de ideas se les pide que mencionen los beneficios de cómo generar vínculos familiares sanos y los beneficios que trae estos. • Cierre de la sesión y agradecimiento grupal. 		
SESIÓN 10	VÍNCULOS	Fortalecer los vínculos sociales de los resilientes para favorecer a los juicios que ponen de relieve el valor de las redes sociales con raíces en la historia personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y contacto inicial. • Dinámica: “El autobús”. • Para iniciar la temática se desarrollará la actividad llamada “El autobús”, la cual consiste en la que los asistentes deberán escuchar atentamente la siguiente historia: “Conduces un autobús. Al iniciar el recorrido se encuentra vacío; luego en la primera estación suben seis personas; en la siguiente cuatro personas se bajan del autobús y dos suben. (Por lo general, la gente comienza a hacer cálculos matemáticos de cuántos pasajeros hay en el autobús). Más adelante, 	45 min.	- Block de notas - Lapicero

			<p>suben doce personas y bajan cuatro. Finalmente, en la última parada bajan otros cuatro pasajeros”. Ahora respondan: ¿Qué número de calzado utiliza el conductor del autobús? La anterior actividad, inicia la reflexión acerca de la importancia de la escucha activa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les comunica a los participantes que hagan dos listas de familiares, en la primera colocar con los que les caería bien aplicar la escucha activa como herramienta para mejorar el vínculo y la confianza; en la otra colocar a los familiares que consideran que no es necesario aplicar ninguna estrategia debido al buen vínculo que ya tienen. • Para la primera fila se responden las siguientes preguntas: ¿Cómo mejorará tu relación con ese familiar si aplicas la escucha activa?, ¿Cómo sabes que se dará cuenta que algo ha cambiado?, ¿Enterarte de eso como te hará sentir?, ¿Qué otras puertas se abren al mejorar tu relación con ese familiar? • Para la segunda fila se responden las siguientes preguntas: ¿Qué hice para generar este vínculo fortalecido?, ¿Qué del otro familiar me ayuda a sentirme bien con él/ella?, ¿Qué enseñanza extraigo de esta experiencia que 		
--	--	--	--	--	--

			<p>puedo replicarlo con otro ámbito?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, se les dice a los participantes que las preguntas de la derecha pueden servirles para reflexionar con los familiares de la primera fila. • Reunión para compartir comentarios finales y agradecimiento de los moderadores. 		
SESIÓN 11	REDES	Ampliar las redes para aumentar la relación afectiva de los resilientes que establece la persona con su entorno social cercano.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • Se le muestra al equipo un video introductorio de lo que es el afecto. • Posteriormente se le muestra a la persona un caso en video en donde se muestran distintos tipos de conductas (evasivas, agresivas, empáticas, afectivas, distantes, etc.). • Se les pide que se reúnan en grupos de 4 para hacer un trabajo de identificación el cual consiste en que el grupo tratará de identificar las diferentes conductas observadas para luego hablar precisamente de las afectivas y responder a las preguntas: ¿Por qué fue afectiva la persona? ¿Con quiénes se muestra afectiva? ¿Cómo logra ser afectiva la persona? ¿Qué beneficios tiene el ser afectivo con los demás? 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Video - Preguntas

			<ul style="list-style-type: none"> • Luego los participantes anotan sus conclusiones y lo comparten a los demás mencionando todo lo observado en grupo. • Para finalizar los facilitadores hacen una breve reflexión sobre la importancia de la afectividad y sus beneficios, cierre y despedida. 		
SESIÓN 12	REDES	Ampliar las redes para aumentar la relación afectiva de los resilientes que establece la persona con su entorno social cercano.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • Para iniciar se emplea la dinámica: “Jugando con frutas”, la cual consiste en recordar cada fruta mencionada por los participantes, de manera ordenada y progresiva, cuando alguien repite la fruta de otro el juego se reinicia. Se termina el juego al perder 3 veces. • Luego se pasa a realizar la dinámica: “La familia del afecto”: Consiste en que cada participante recuerde la sesión anterior, todo lo trabajado lo plasmarán en las personas cercanas, puede ser familia, amigos, pareja, etc.; el fin es que ellos recuerden y traigan al presente las personas que con afectivos con ellos y cómo eso les sirve para su vida. • Posterior a eso ellos piensan las cosas afectivas que podrían hacer mejor con esas personas que están 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Dinámicas.

			<p>anotando u otras diferentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Finalmente, los que deseen comparten la actividad en público y se les agradece a todos. 		
SESIÓN 13	MODELOS	<p>Potenciar los modelos con el fin de ampliar el papel de las redes sociales cercanas para apoyar la superación de situaciones problemáticas nuevas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reunión de bienvenida y comentar novedades. Comenzamos la sesión pidiéndoles que se junten en parejas que no han trabajado mucho antes o se conocen poco, luego ya juntas se les muestra el ejercicio a realizar llamado: “Espaldas juntas”, consiste en ponerse de espaldas sentados con las piernas estiradas en el suelo, luego se entrelazan los brazos para con esto intentar ponerse de pie sin separar los brazos o voltearse. La pareja que mejor logre dominar la técnica será la ganadora y recibirá un fuerte aplauso de todo el equipo. Posterior a eso se les pide que con sus mismas parejas realicen un trabajo de curiosidad y escucha activa respecto a alguna situación difícil que hayan tenido en su vida pero que ya hayan resuelto, se elige al entrevistado y luego al entrevistador para luego cambiar de roles y aplicar la misma regla. El entrevistado deberá querer saber más sobre cómo la otra persona logró salir adelante en su caso y las que cosas que 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Dinámicas.

			<p>les fueron útiles y cuáles no.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para finalizar se les pide que voluntariamente nos revelen que cosas les gustó de la experiencia de trabajar con alguien poco conocido, lo que valora de la otra persona, como hicieron para generar ese vínculo sano que permita el desarrollo de las actividades, que recursos pusieron en práctica y con qué otras personas pueden replicar estas lecciones. (hacer lista en post-it). • Posteriormente se les agradece a todos por la participación y la disposición. 		
SESIÓN 14	MODELOS	<p>Potenciar los modelos con el fin de ampliar el papel de las redes sociales cercanas para apoyar la superación de situaciones problemáticas nuevas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • Comenzamos la sesión aplicando un estiramiento básico con música motivadora, el fin es animarnos y animarlos para el siguiente trabajo. • Posterior a eso se les pide que se junten en grupos de 3, para luego repartir al grupo un caso problemático en donde la idea es que recurran a personas externas a sus familiares para encontrar las soluciones, estos casos son de gravedad y se les pide que se imaginen que están en esa situación. Las respuestas y conclusiones serán conversadas en el grupo de 3 por cada participante y luego tendrán la posibilidad de 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero -Parlante musical.

			<p>compartirlas para todo el salón.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: “Encontrándome en mi posible apoyo”: En los mismos grupos de 3 se les pide a los consultantes que encarnen en esas personas a las que probablemente recurrirán a pedir ayuda y pensar un poco en cómo quisieran que les dieran la mano, que métodos optarán y porque harían eso. La idea es formar a los participantes a que sean buenos agentes de apoyo para otras personas, sabiendo que haciendo esto se prepara el terreno para tener más redes de apoyo a las cuales podamos acudir en caso de urgencias o preferencias. • Para finalizar se les pide que conversen entre los 3 las conclusiones del trabajo realizado por cada uno de ellos. • Cierre de la sesión con un agradecimiento general y felicitaciones por haber participado activamente. 		
SESIÓN 15	METAS	Desarrollar las metas a los participantes resilientes para así modificar el valor contextual de redes sociales por sobre la situación problemática.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentarios generales. • Se comienza la sesión con la dinámica: “Yo confío en ti”: Consiste en la junta de parejas, uno de los dos se para con los brazos pegados al pecho y cerrando los ojos se tira para atrás de manera lenta, mientras que el otro 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero -Parlante musical - Aromatizador.

			<p>compañero estará por detrás para sujetar al que está por delante; el fin es aumentar la confianza de uno mismo y también en los demás sabiendo que el otro compañero no va a dejarlo caer, aunque tengan la falsa sensación que se caerán al piso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posterior a eso se les muestra un video de la organización de tiempo para mejorar el alcance de las metas, para esto se les muestra el video de LO URGENTE – LO IMPORTANTE. • Luego se les junta en grupos de 3 y cada uno comienza a armar su propio cuadrado para la semana que viene, para dentro de 1 año y luego dentro de 10 años, para luego responder a las siguientes preguntas para cada cuadrado: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué habilidad personal me ayudará para obtener este cuadrante? ¿Quiénes serán los primeros que me ayudarán y quienes los segundos? ¿Qué otras habilidades debo poner en práctica para lograr este cuadrante? ¿Cómo veo mi confianza personal al haber logrado este cuadrante? ¿Cómo quiero auto premiarme o celebrar cuando tenga ese cuadrante? ¿Cómo quiero recordar las enseñanzas que me 		
--	--	--	---	--	--

			<p>dejó el haber obtenido disciplinadamente este cuadrante si en algún caso me olvido en el futuro?, ¿Quiénes me lo recordarán? ¿Qué beneficios me traerá, aunque sea intentar todo lo planteado?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, se les pide que conversen entre ellos mismos sus casos y sus conclusiones para luego compartirlo a los demás si es que se desea. 		
SESIÓN 16	METAS	Desarrollar las metas a los participantes resilientes para así modificar el valor contextual de redes sociales por sobre la situación problemática.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentarios generales. • Se comienza la sesión con la dinámica con un estiramiento básico de extremidades con una música de fondo activadora. • Posterior a eso se les muestra un video de lo que son los distractores potenciales y la importancia de dormir bien. • Luego en grupos de 3 se les propone hacer una lista de los distractores potenciales que ellos encuentran en su vida que les esté retrasando sus metas a corto, mediano y largo plazo con el fin de reemplazarlo por benefactores; responder a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué beneficios me traerá quitar estos distractores? • ¿Qué benefactores puedo colocar para reemplazar los distractores? 	45 min.	- Block de notas - Lapicero -Parlante musical.

			<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera puedo articular mi rutina diaria con estos nuevos benefactores? • ¿Cómo hacer todo esto beneficiará tener un mejor descanso? • Finalmente, se les pide conversar entre los 3 sus conclusiones, compartirlas al público. • Despedida y agradecimiento. 		
SESIÓN 17	AFECTIVIDAD	Promover la afectividad personal en los resilientes con el fin de acrecentar las posibilidades sobre sí mismo y el vínculo con el entorno.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • La sesión inicia con la dinámica: “Conteo regresivo” la cual consiste en dividir al grupo en parejas y que se pongan de frente uno a otro. Uno, en voz alta, contará en forma decreciente de “100” hasta el “0”, sin interrupciones, y otro tiene que hacerlo reír de la manera que quiera, pero sin tocarlo. Si uno se equivoca debe comenzar de nuevo. Después se cambian los roles. “Gana” el que llegó más veces a “0” en un intervalo de tiempo a convenir. En este caso, el que hace reír y desconcentrar al otro, puede solo hacerlo sin salirse del tema de la clase y sirve para cualquier materia. • Posteriormente se aplicará un técnica para la disminución de conflictos con los demás, el ejercicio es visualizar o recordar algún momento 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero -Parlante musical.

			<p>desagradable (discusión, pleito) que hayan tenido con otra persona y que necesitan resolver aún, en este caso se les pide que recuerden ese momento pero con la diferencia de observar a la otra persona pero con rasgos físicos graciosos (manos enormes, cabeza diminuta, ojos salidos, sin boca, etc.) Se pueden emplear sonidos graciosos; el fin es disminuir los niveles de enojo y rencor por esa situación para aumentar los grados de humor y alegría.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posteriormente se les pide que hagan una lista en donde podrían emplear esta técnica para así disminuir los conflictos y favorecer a la afectividad entre sus cercanos. (post-it). • Aportes finales en público y retroalimentación de los facilitadores. • Agradecimiento y despedida. 		
SESIÓN 18	AFECTIVIDAD	Promover la afectividad personal en los resilientes con el fin de acrecentar las posibilidades sobre sí mismo y el vínculo con el entorno.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • La sesión inicia la sesión con una lectura reflexiva: Mundo grande, pequeña vida; la intención es reflexionar acerca de una historia trágica de un varón de 67 años, el cual refiere que nunca tuvo la confianza ni la habilidad para compartir sus cosas, problemas, situaciones con las demás personas y 	45 min.	- Parlantes - Post-it.

			<p>finalmente da un consejo a todas las personas que es importante hacerlo. (se les pide que apunten pasajes importantes, reflexiones y aprendizajes de la historia).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posterior a eso se les muestra un video de la correcta expresión de emociones, luego se les agrupa en parejas de más confianza para responder a las siguientes preguntas. <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué hace el personaje principal que yo no hago? ¿Qué no hace el personaje principal que yo ya hago? ¿Qué enseñanzas pueden extraer de aquí? ¿Cómo empezar a aplicarlas? ¿Qué beneficios me traerá el saber apoyarme en los demás en lo emocional? • Finalmente, se les pide que coloquen cada conclusión a manera de acción para mejora en los post-it con el fin de pegarlo en sus habitaciones o lugares de su casa para tenerlos como recordatorio de mejora. 		
SESIÓN 19	APRENDIZAJE	Fortalecer el aprendizaje para así valorar una situación problemática como una posibilidad de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • Comenzamos la sesión mostrándole un video a los participantes que muestre la resiliencia para reflexionar luego las siguientes preguntas. <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué le sucedió al personaje principal? • ¿Cómo se sintió al inicio? 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Parlantes.

			<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué se dio cuenta después al analizar su situación con más calma? • ¿Qué acciones fue tomando para resolver su problema? • ¿Finalmente que aprendió de todo ese viaje? • Posterior a eso se les pide que con sus mismas parejas realicen un trabajo de curiosidad y escucha activa respecto a lo que han respondido de las preguntas anteriores. • Para finalizar se les pide que voluntariamente nos revelen que cosas las cosas que vio en su otro compañero de trabajo, las cosas que les sorprendió y lo que más le gusto como aprendizaje del otro. • Posteriormente se les agradece a todos por la participación y la disposición. 		
SESIÓN 20	APRENDIZAJE	Fortalecer el aprendizaje para así valorar una situación problemática como una posibilidad de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • Comenzamos la sesión aplicando un estiramiento básico con música motivadora, el fin es animarnos y animarlos para el siguiente trabajo. • Posterior a eso el trabajo consistirá que cada uno haga una lista de todas las personas de las cuales hayan aprendido algo y como beneficia actualmente a la vida de cada uno. • Dinámica: “Ayudando voy”: En grupos de 3 se les pide a los consultantes 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Parlantes.

			<p>que enseñen a los otros dos participantes las habilidades que más valoran que hayan sido adquiridas gracias a otras personas, posteriormente los otros dos participantes mencionarán en qué áreas de sus vidas emplearán estas nuevas habilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para finalizar se les pide que conversen entre los 3 las conclusiones del trabajo realizado por cada uno de ellos, para luego contestar estas preguntas: • ¿De qué me doy cuenta de que me sirve para poder aprender algo? • ¿Qué me sirve ver en los demás para facilitarme un aprendizaje? • ¿Cómo repercute en mí el poner en práctica algún aprendizaje puesto otra vez en práctica? • Cierre de la sesión con un agradecimiento general y felicitaciones por haber participado activamente. 		
SESIÓN 21	GENERATIVIDAD	Potenciar la dimensión de generatividad con el fin de aumentar las posibilidades de pedir ayuda a otros para solucionar situaciones problemáticas.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • Se comienza haciendo la dinámica llamada: Escoba musical. - Se forman parejas de baile. Alguien tendrá de pareja una escoba. Si queda otra persona sin pareja, se ocupará del equipo de música. Si no, lo hará el profesor. Comienza la música y el baile. De repente, se detiene la música. Todos tienen que cambiar al instante de 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Parlantes.

			<p>pareja. Quien tenía la escoba, la suelta y busca una pareja. Quien no alcance a emparejarse, se queda con la escoba.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se junta en parejas a los participantes en parejas más afines, se les pide que hagan una recopilación de todos los logros, novedades, momentos de éxitos que han tenido, progresos y satisfacciones que han tenido a lo largo de todo este proceso terapéutico, una vez recopilado la información en los post-it se preguntan bidireccionalmente las siguientes preguntas: • Ubicarse en una escala del 1 al 10 considerando todas las cosas buenas, siendo el 1 nada de avance y el 10 su objetivo más próximo hecho realidad. • Colocar un nombre al número en donde se ubicó. <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué contiene ese número? ¿Qué habilidades empleaste para llegar ahí? ¿Quiénes notan ahora que están en ese número y no en menos? ¿A cuánto aumenta tu confianza para lograr un número siguiente sabiendo que has alcanzado este? ¿Cómo te ves a ti mismo moviéndote hacia el número más próximo posible? 		
--	--	--	---	--	--

			<p>¿A qué número por encima te ves moviéndote?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colocar el nombre al número. • Brindar las resonancias de lo comentado y reconocimientos por los logros. • Tarea: Se les pide a todos que traigan las fotos que se han ido tomando a lo largo de todas estas sesiones, traer objetos decorativos, algunos presentes, etc.) 		
SESIÓN 22	GENERATIVIDAD	<p>Potenciar la dimensión de generatividad con el fin de aumentar las posibilidades de pedir ayuda a otros para solucionar situaciones problemáticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida y comentar novedades. • Se comienza haciendo un estiramiento progresivo con música de fondo. • Se les presenta un video de trabajo en equipo, en donde se resalta la sinergia grupal y la obtención de resultados. • Posterior a eso se les agrupa de a 4, para darles a cada uno una figura hecha de papel y con muchas letras encima, el objetivo es que cada grupo logre igualar a la figura de muestra trabajando en equipo. Antes de comenzar a accionar se les da un tiempo de 5 minutos de planificación y no hay equipo ganador, se espera a que todos terminen de armar la figura. • Posterior a la actividad se pasa a reflexionar en grupo las siguientes preguntas: 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Parlantes.

			<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se sintieron trabajando en equipo bajo un tiempo límite? • ¿Qué roles tomaron cada uno? • ¿Qué aprendieron individualmente? • ¿Qué aprendieron de manera conjunta? • ¿Qué cosas volverías a replicar de esta experiencia para un trabajo en equipo? • ¿Qué sugerencia te darías y darías a tu equipo para mejorar a la próxima? • Se comenta en público las conclusiones personales. • Agradecimiento y despedida con fotos y compartir final. 		
SESIÓN 23	SATISFACCIÓN	Aumentar la satisfacción personal de los resilientes con el fin de tener una mejor interpretación de los acontecimientos difíciles.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida. • Técnica: Regresión temporal. • A continuación, se les pide que saquen la foto que se les dijo que trajeran, aquí cada uno va a retroceder en el tiempo que coincida con la foto que tienen, para que recuerden momento en donde otros los premiaron por el esfuerzo que realizaron para obtener algo (padres, pareja, amigos, etc.), en donde ellos mismos se premiaron por algo o algún momento en donde tuvieron que premiarse, pero no lo hicieron. • Luego se les pide que respondan las siguientes preguntas: 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Fotos.

			<ul style="list-style-type: none"> • ¿Te premiaste en este momento por realizar tal esfuerzo?, ¿De qué manera?, ¿Qué sentiste al premiarte o cuando los demás te premiaron?, ¿Qué dice de ti el recibir un premio por haber alcanzado algo de valor para ti?, ¿Cómo mejora la relación contigo mismo cuando te sientes premiado/valorado?, ¿Qué dirían los que te premiaron al saber que te sientes bien cuando te premiaste o te premiaron?, ¿Qué tan satisfecho contigo mismo estás con tu vida ahora? • Finalmente, se les pide a los que desean compartir su experiencia con los demás • Tarea: Premiarse ya sea de manera individual o colectiva hasta la próxima sesión en alguna ocasión que sientan pertinente hacerlo o cuando hayan alcanzado algún logro o meta personal. 		
SESIÓN 24	SATISFACCIÓN	Aumentar la satisfacción personal con el fin de tener una mejor interpretación de los acontecimientos difíciles.	<p>CIERRE DE LAS PROPUESTAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión de bienvenida. • Se comienza conversando un poco con los participantes sobre la tarea pasada y haciendo preguntas: ¿Cuántos han festejado un logro o meta en estos días que han pasado?, ¿De qué manera se han premiado, ¿Con quienes lo han hecho?, ¿Cuándo?, ¿Cómo ayuda 	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> - Block de notas - Lapicero - Fotos.

			<p>en su persona el haberse premiado en individual o colectivo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas basadas en las emociones: ¿Qué emociones se presentaron mientras festejan el premio?, ¿Cuántas emociones sentiste?, ¿Qué emoción la sentiste más potente?, ¿Crees que los demás notaron tus emociones? • Ejercicio final: En una cartulina dar el cierre a todas las sesiones de manera que reflejen todo lo trabajado en estas sesiones, colocar imágenes, palabras, frases, firmas de los demás, fotos con los demás compañeros, decoraciones con colores, recortes de revistas, etc.; por el otro lado responder a la pregunta: ¿De qué manera me va a ayudar a seguir en mi vida y alcanzar mis propósitos el haber realizado este taller de adaptabilidad? • Palabras finales de los facilitadores y también de los participantes; agradecimientos y fotos. 		
--	--	--	--	--	--