



# Guía para el profesor

Bienestar y significado en el trabajo  
LTPS2109



## Índice

Información general del curso .....	1
Metodología .....	2
Evaluación.....	4
Bibliografía.....	4
Tips importantes.....	5
Temario .....	6
Notas de enseñanza .....	6
Proyecto I.....	15
Proyecto II.....	17

## Información general del curso

### Modalidades

- Clave banner: LTPS2109
- Modalidad: presencial y/o en línea

### Competencia del curso

Potenciar el talento humano individual y en la organización, con el fin de mejorar el desempeño y lograr un objetivo común, a través del florecimiento de las personas, creando un impacto en la empresa, la comunidad y el medio ambiente.





## Metodología

### Características del curso

- Se emplea la técnica didáctica de Aula Invertida.
- Diseñado para desarrollar una competencia específica.
- Dividido en cuatro semanas.
- Compuesto por dos actividades prácticas.
- Se comienza con un proyecto I y se culmina con un proyecto II.
- Se termina con un examen final.
- Se enfatiza la importancia de que los estudiantes aclaren sus dudas con el profesor.

### Estructura del curso

Semana	Tema	Actividad	Proyecto
1	Tema 1		Proyecto I
	Tema 2		
	Tema 3		
	Tema 4	Actividad I	
2	Tema 5		
	Tema 6		
	Tema 7		
	Tema 8		
3	Tema 9		Proyecto II
	Tema 10		
	Tema 11		
	Tema 12	Actividad II	
4	Tema 13		
	Tema 14		
	Tema 15		
	Examen final		

### Modelo didáctico

El modelo educativo de la Universidad Tecmilenio, cuya visión es "formar personas con propósito de vida y las competencias para alcanzarlo", está enfocado en el desarrollo de competencias que distingan a sus alumnos y los capaciten para actuar ante diversos contextos, previstos o impredecibles, dado que vivimos en constante cambio, empoderándolos para ser autoaprendices y

para aprender a aprender. Todo esto para su florecimiento humano, tomando en cuenta los elementos del Ecosistema de Bienestar y Felicidad de la Universidad.

Nuestra meta más importante en el aula es lograr un aprendizaje centrado en el alumno, por lo cual, el modelo que seguimos para el diseño e impartición de cursos es también **constructivista**, al presentar un cambio en los roles.

- **Los alumnos** obtienen las bases para hacer una interpretación de la realidad y construir su propio conocimiento, al aprender haciendo (no solamente viendo, escuchando y leyendo).
- **Los profesores**, al ser expertos en su disciplina y trabajar en la industria, aportan su experiencia laboral para guiar a los alumnos y construir ambientes de aprendizaje en contextos reales que los motiven a aprender, enriqueciendo así su experiencia de aprendizaje.

Con esta visión constructivista, se ha incorporado la técnica didáctica de Aula Invertida para apoyar el aprendizaje activo. En seguida se explica la modalidad de este curso.

### **Modalidad: Aula Invertida con ciclo de dos semanas**

Está fundamentada en el ciclo de aprendizaje activo o experiencial de Kolb, el cual implica el aprendizaje inductivo, es decir, los alumnos llegan a sus propias conclusiones sobre la experiencia y contenido, facilitando la aplicación de su aprendizaje a situaciones del mundo real. Consta de las siguientes cuatro etapas y el aprendizaje puede comenzar en cualquiera de estas.

1. **Experiencia concreta**  
Tener una experiencia concreta, involucrándose completamente.
2. **Observación reflexiva**  
Reflexionar acerca de la experiencia, observándola desde diversas perspectivas y estableciendo conexiones para obtener más información o profundizar la comprensión de dicha experiencia.
3. **Conceptualización abstracta**  
Obtener y crear nuevos y más amplios conceptos, teorizando, generalizando e identificando patrones y normas. Esta etapa de "pensamiento" sirve para organizar el conocimiento y es crítica porque implica ser capaz de transferirlo de un contexto a otro.
4. **Experimentación activa**  
Aplicar o probar los conocimientos adquiridos en el mundo real y en situaciones nuevas, tomando decisiones y resolviendo nuevos problemas. La aplicación del aprendizaje es una nueva experiencia, desde la cual el ciclo comienza nuevamente.



## Evaluación

Evaluable	Ponderación
Actividad I	10
Proyecto I	30
Actividad II	10
Proyecto II	40
<b>Examen final</b>	10



## Bibliografía


### → Libro de texto

El curso no tiene un libro de texto obligatorio.

### → Libros de apoyo

Watkins, P. (2016). *Positive psychology 101*. Estados Unidos: Springer Publishing Company.





## Tips importantes

### 1. Material de capacitación en la plataforma tecnológica Canvas

- Tutorial digital para profesores: <https://bit.ly/2SbMaNK>
- Tutorial digital para alumnos: <https://bit.ly/35lBnP6>
- Para revisar los videotutoriales de la Biblioteca Digital, da clic [aquí](#).

### 2. ¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido del curso?

Lo puedes reportar a la cuenta [atencioncursos@servicios.tecmilenio.mx](mailto:atencioncursos@servicios.tecmilenio.mx), pero te pedimos que también reportes sugerencias para el contenido y actividades del curso.

### 3. ¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y tiempo de cada sesión en las semanas?

El coordinador docente te debe proporcionar esta información.

### 4. ¿En qué semanas se aplican los exámenes parciales y el examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

### 5. ¿Tengo que capturar las calificaciones en banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures calificaciones en la plataforma para que los alumnos estén informados de su avance y reciban retroalimentación de parte tuya de todo lo que realizan en el curso. En banner, es el registro oficial de las calificaciones de los alumnos.

Las actividades evaluables dentro de cada tema y del calendario, así como la presentación final del curso tienen asignadas una rúbrica con la cual es obligatorio que se califique, esto es muy importante para nuestro modelo de competencias, ya que es la forma en la que medimos el desarrollo de las competencias en nuestros alumnos. Cada rúbrica se encuentra en la sección de **tareas**, específicamente con el nombre de la semana evaluable.

Es importante evaluar con la rúbrica que aparece en el apartado de la evidencia final, ya que se les estará auditando constantemente su realización efectiva.

Video disponible para calificar con rúbricas.

- ¿Cómo busco una rúbrica?: <https://youtu.be/QgDKeZvgtAl>
- ¿Cómo califico con una rúbrica?: <https://youtu.be/mAbIsLAglp4>


**Temario**

<b>Semana 1</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bienestar subjetivo y bienestar psicológico</li> <li>2. Psicología Positiva y felicidad en el trabajo</li> <li>3. Vocación y trascendencia</li> <li>4. Modelos SPIRE y CARMA</li> </ol>
<b>Semana 2</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. <i>Engagement</i></li> <li>6. El <i>flow</i> y el involucramiento</li> <li>7. Virtudes y fortalezas</li> <li>8. Cultivo las fortalezas de carácter</li> </ol>
<b>Semana 3</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Organizaciones positivas</li> <li>10. Modelo HERO</li> <li>11. Liderazgo positivo</li> <li>12. Liderazgo ambiental</li> </ol>
<b>Semana 4</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. El impacto del medio ambiente en el bienestar</li> <li>14. Sustentabilidad ambiental</li> <li>15. <i>Growth Mindset</i></li> </ol>

**Notas de enseñanza****Tema 1 Bienestar subjetivo y bienestar psicológico**

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Comprenderá la diferencia entre bienestar psicológico y bienestar subjetivo.
- Conocerá la correlación entre felicidad y bienestar.

Se sugiere, entonces, que el docente:



1. Inicie la clase con preguntas detonadoras como: para ustedes, ¿qué es el bienestar? ¿Cuántos tipos de bienestar conocen? ¿Qué características asocian con el bienestar o la falta de este?
2. Lleve una presentación con las afirmaciones de la Escala de Bienestar Subjetivo del tema 1.1 y con la Escala de Bienestar Psicológico del tema 1.2, para que vaya proyectando afirmación por afirmación (es decir, que aparezca cada enunciado de manera individual), mientras los estudiantes las responden de manera individual.
3. Fomente una discusión grupal o en equipos después de contestar la escala del tema 1.2 sobre por qué creen los estudiantes que los niveles de bienestar varían y cómo consideran que se puedan incrementar. Es importante que esto se haga al finalizar la segunda escala, puesto que, luego el tema sugiere algunas acciones para incrementar estos niveles.
4. Fomente, al finalizar el tema, una discusión en equipos sobre qué acciones sugieren para elevar los niveles de bienestar tanto subjetivo como psicológico en la escuela y/o en su ámbito laboral.

## Tema 2 Psicología Positiva y felicidad en el trabajo

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Conocerá el concepto de psicología positiva.
- Comprenderá la relación de la psicología positiva con la felicidad en el trabajo.
- Comprenderá los beneficios de un entorno de trabajo positivo en la productividad organizacional.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Inicie la sesión con una lluvia de ideas sobre las palabras que asocian los estudiantes con la psicología positiva.
2. Antes de iniciar con la teoría del curso, inicie una discusión en equipo sobre las características de un entorno laboral positivo y uno negativo.
3. Revise con los estudiantes el video sugerido en el tema 2.1 para reforzar el concepto y alcance de la psicología positiva.
4. Inicie una discusión grupal o en equipos sobre la tabla del tema 2.2 con las preguntas: ¿Cuál de las aportaciones presentadas en la tabla crees que son las tres más importantes y por qué?
5. Discuta con la clase al terminar el tema: basándonos en lo aprendido, ¿consideras que tu lugar de trabajo o escuela son instituciones positivas? ¿Por qué?

## Tema 3 Vocación y trascendencia

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Comprenderá el rol del trabajo a través de la historia.
- Aprenderá el concepto de trabajo significativo.
- Comprenderá la relación entre vocación y trascendencia.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Inicie la clase con una discusión sobre cómo el trabajo ha cambiado a través de la historia. Algunas preguntas detonadoras sugeridas son ¿qué trabajos existen ahora que no existían hace 100 años? ¿Cómo han cambiado las condiciones laborales a través del tiempo?
2. Antes de iniciar el tema 3.2, pregunte a los estudiantes por qué eligieron estudiar el programa académico en el que están inscritos.
3. Divida a los estudiantes en grupos pequeños, preferentemente con estudiantes que estén estudiando la misma carrera, y fomente la reflexión utilizando el modelo de tres niveles de Stager. Luego de darles tiempo para la reflexión, fomente una discusión grupal: ¿consideras que tu trabajo es significativo? ¿Por qué?
4. Al finalizar la explicación del tema, haga una lluvia de ideas con las palabras que los estudiantes asocian con los conceptos *vocación*, *trascendencia* y *trabajo significativo*, y que la sesión se cierre con una discusión sobre la relación de estos conceptos con el bienestar personal y organizacional.

#### Tema 4 Modelos SPIRE y CARMA

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Comprenderá cómo promover el trabajo significativo en la organización.
- Conocerá qué es el modelo SPIRE y cómo se puede aplicar en la vida personal y laboral.
- Conocerá qué es el modelo CARMA y cómo se puede aplicar en el entorno laboral para que los empleados perciban su trabajo como significativo.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Inicie la sesión fomentando el conocimiento adquirido en el tema anterior al preguntar a los estudiantes: ¿qué es el trabajo significativo y cómo contribuye al bienestar? ¿Conocen algunos modelos de la psicología positiva para fomentar el bienestar? ¿Cuáles?
2. En el tema 4.2, después de ver el modelo SPIRE de Tal Ben-Shahar, promueva una discusión grupal o en equipos sobre cuál de los cinco niveles consideran los estudiantes que tienen más

desarrollado y por qué. Luego, después de revisar el modelo de Ballesteros, fomente una discusión sobre cómo se podría aplicar en el entorno laboral o escolar de los estudiantes.

3. En el tema 4.3, solicite a los estudiantes a revisar la lectura de Rose (2018) para que se comprenda mejor el modelo CAARMA.
4. Después de revisar los modelos CARMA y CAARMA, fomente la discusión sobre cuál podría aplicar en su contexto laboral o escolar y por qué.

## Tema 5 *Engagement*

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Conocerá el concepto de compromiso laboral o *engagement*.
- Comprenderá la importancia del *engagement* a nivel organizacional.
- Conocerá lo que es el *job crafting* y su relación con el *engagement*.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Inicie la sesión con una lluvia de ideas sobre las palabras que asocian los estudiantes con *engagement*.
2. Después de ver con los estudiantes la definición de *engagement* en el tema 5.1, fomente una discusión sobre las actividades cotidianas de los estudiantes en las que creen que tienen mayores niveles de *engagement*: ¿por qué creen que en esas actividades tienen niveles de compromiso más fuertes? ¿Cuáles son las actividades cotidianas en las que tienen los niveles más bajos? ¿A qué creen que se debe esto?
3. Después de ver el diagrama del tema 5.1, fomentar una discusión grupal o en equipos: ¿qué situaciones en tu entorno laboral o escolar te causan más estrés? ¿Cuál de los cuatro niveles crees que tiene un mayor impacto en tu vida? ¿Por qué?
4. Después de ver el diagrama del tema 5.2, formar equipos en donde los estudiantes discutan en qué actividades de su vida cotidiana (persona, laboral, o estudiantil) piensan que tienen más vigor, dedicación y absorción.
5. Al terminar el tema, fomentar la discusión sobre si el *job crafting* podría ser una realidad en su entorno laboral o escolar y cómo se podría aplicar.

## Tema 6 *El flow y el involucramiento*

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Comprenderá la relación entre el involucramiento y el *flow*.

- Comprenderá la importancia del *mindfulness* en el trabajo.
- Comprenderá la diferencia entre *engagement* y *flow*.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Al iniciar el tema, conecte la información que se va a presentar con el tema anterior al preguntar: en una escala del 1 al 10, ¿qué tan involucrados creen que están con su trabajo o con sus estudios y por qué?
2. Después de revisar las características del *flow* en el tema 6.1, fomentar la discusión grupal o individual: piensa en tres actividades en las que sueles quedar absorto, ¿qué características del *flow* crees que tienes cuando realizas esas actividades? ¿Por qué crees que esto sucede?
3. Fomente una discusión en las cinco preguntas del tema 6.2, y pida a los estudiantes que hagan una lista con tres medidas para evitar distracciones. Se sugiere que cada equipo comparta su lista con el grupo de manera oral.
4. Fomente la discusión grupal de las preguntas del tema 6.2: ¿experimentas el *flow*, el *engagement* o ambos en tu trabajo? ¿Cuál experimentas con más frecuencia? ¿Qué actividades te hacen entrar en estado de *flow*?
5. Al terminar el tema, promueva una lluvia de ideas con estrategias para fomentar el *mindfulness* en el entorno laboral y en la escuela.

## Tema 7 Virtudes y fortalezas

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Conocerá sus fortalezas de carácter.
- Comprenderá cómo sus virtudes y fortalezas impactan su vida personal y laboral.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Previo a la clase, solicite a los estudiantes que contesten el cuestionario VIA de fortalezas para que, al momento de cubrir el tema, ya conozcan sus fortalezas y virtudes.
2. Al iniciar la clase, pregunte a los estudiantes cuál fue su fortaleza más fuerte y si están de acuerdo con el resultado.
3. Al terminar el tema 7.2, reúna a los estudiantes en equipos para que discutan cuáles fueron sus fortalezas insignia y cuáles las más bajas y cómo éstas impactan su vida personal, laboral y académica.
4. Al terminar el tema 7.3, fomente la discusión grupal o en equipos sobre cuál de sus fortalezas más baja es la que consideran que deben incrementar para mejorar su bienestar laboral.

## Tema 8 Cultivo de fortalezas de carácter

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Aprenderá a identificar, desarrollar y utilizar sus fortalezas de manera estratégica para maximizar su impacto en diversas áreas de su vida cotidiana.
- Utilizará el método CEA para desarrollar sus fortalezas.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Previo a la clase, solicite a los estudiantes que lleven el reporte impreso de los resultados de su cuestionario VIA.
2. Después de revisar el modelo CEA en el tema 8.2, fomente la discusión grupal o en equipos en donde respondan las siete preguntas del modelo. Al finalizar, deben concluir su discusión con la pregunta: ¿cómo crees que podrías integrar tus fortalezas en tus actividades y decisiones tanto personales como académicas y laborales? Se sugiere que el docente solicite a los estudiantes que compartan sus resultados de manera oral.
3. Al finalizar el tema 8.3, se sugiere que el docente pregunte a los estudiantes cuál de sus fortalezas insignia consideran que es la que tiene un mayor impacto en su vida académica y laboral y por qué. Si el grupo es pequeño, se sugiere que la actividad de cierre se realice de manera individual, pero si es grande, en parejas o equipos.

## Tema 9 Organizaciones positivas

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Conocerá los enfoques de la psicología positiva enfocados en organizaciones: POP y PSOP.
- Comprenderá qué son las organizaciones positivas y su importancia.
- Reflexionará sobre la hipótesis del trabajador feliz y productivo.

Se sugiere entonces, que el docente:

1. Inicie la clase con una discusión grupal sobre cómo la psicología positiva puede impactar a las organizaciones. ¿Qué acciones o estrategias de la psicología positiva consideran que se pueden aplicar en las organizaciones? ¿por qué?
2. Se sugiere que se lleve en una presentación la tabla con las diferencias entre POP y PSOP para que los estudiantes aprecien con mayor claridad las diferencias.

3. Solicite a los estudiantes que creen dos escenarios, uno en donde aplique el POP y otra donde aplique mejor el PSOP. Se puede solicitar de manera individual o en equipos. Esta actividad se utilizará como comprobación de que queda clara la diferencia entre ambos enfoques.
4. Después de revisar los requisitos de Salanova para las organizaciones positivas (tema 9.2), discutir con los estudiantes si sus organizaciones cumplen con estos requisitos o no y qué estrategias se podrían tomar para que lo hagan. Esta actividad se puede hacer de manera individual, en equipo, o grupal.
5. Antes de cubrir el tema 9.3, se sugiere que, en equipos, los estudiantes hagan una lluvia de ideas con las características de los trabajadores felices y productivos. De ser posible, se sugiere que el docente utilice *Mentimeter* para que los alumnos puedan escribir las características desde sus teléfonos y que estos se proyecten en tiempo real en el aula; de esta manera, la actividad podrá hacerse grupal y de forma interactiva.
6. Invite a los estudiantes al finalizar el tema sobre si se consideran trabajadores o estudiantes felices y productivos y por qué.

## Tema 10 Modelo HERO

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Conocerá el modelo HERO.
- Aplicará el modelo HERO para mejorar el bienestar individual y organizacional.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Previo a la lección, solicite a los estudiantes revisar la siguiente lectura y video.
  - Morales, C. (2017). *HERO: organizaciones saludables y resilientes*. Recuperado de <https://blog.tecmilenio.mx/cienciasdelafelicidad/hero-organizaciones-saludables-y-resilientes>
  - Dra. Marisa Salanova. (2021, 30 de julio). *#HEROModel* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=MJ6enLHp3U4>
2. Al iniciar la clase, pregunte a los estudiantes las características principales del modelo *HERO*.
3. Solicite a los estudiantes que, durante la explicación del tema, vayan creando un mapa mental con las características, elementos y aplicaciones principales del modelo *HERO*.
4. Al finalizar la explicación del tema, solicite a los estudiantes que, en equipos, hagan un reporte en donde analicen cómo se podría aplicar el modelo *HERO* en la universidad, analizando cada uno de los tres componentes.

## Tema 11 Liderazgo positivo

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Comprenderá qué es el liderazgo positivo y sus componentes clave.
- Conocerá el *efecto heliotrópico* y su relación con el liderazgo.
- Analizará cómo el liderazgo positivo impacta las organizaciones.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Inicie la sesión con una presentación creada en *Mentimeter* para llevar a cabo una lluvia de ideas en tiempo real donde los estudiantes escriban las características que consideran que tienen los líderes positivos y cuáles consideran que tienen los líderes ineficientes.
2. Luego, se sugiere que el docente lleve una presentación con imágenes de líderes controversiales internacionales en diversas áreas y que, antes de iniciar la explicación del tema, la proyecte y pregunte a los estudiantes si cree que son líderes positivos o no y por qué.
3. Durante la explicación del tema, solicite a los estudiantes que diseñen un diagrama o mapa mental con las características más importantes de los líderes positivos y con los conceptos que vayan aprendiendo.
4. Al finalizar la explicación del tema, proyecte nuevamente la presentación de los líderes controversiales y fomente una discusión grupal o en equipos sobre si, después de revisar el tema, siguen teniendo la misma impresión sobre el liderazgo de los personajes y por qué.

## Tema 12 Liderazgo ambiental

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Conocerá el concepto de liderazgo ambiental.
- Comprenderá el papel de los líderes en una cultura de sostenibilidad y su impacto en el desarrollo organizacional.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Inicie la clase preguntando a los estudiantes qué entienden por sostenibilidad, qué creen que son los líderes ambientales, y cuál creen que sea la relación de estos con las organizaciones.
2. Después de revisar las alternativas que busca fomentar el líder ambiental, inicie una lluvia de ideas en donde los estudiantes mencionen personas famosas que consideren líderes ambientales y por qué. Se sugiere anotar los nombres en el pizarrón.

3. Después de revisar el tema 12.3, solicite a los estudiantes que clasifiquen a los líderes que habían mencionado de acuerdo con los tres estilos de liderazgo presentados. ¿Por qué creen que el líder tiene ese estilo?
4. Cerrar la sesión con una discusión grupal sobre cómo creen que los líderes ambientales impactan o podrían impactar la universidad.

### **Tema 13** El impacto del medio ambiente en el bienestar

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Comprenderá la relación entre individualismo, colectivismo y bienestar.
- Analizará el impacto del medio ambiente en el bienestar personal y organizacional.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Previo a la lección, solicite a los estudiantes que realicen una pequeña investigación sobre la diferencia entre colectivismo e individualismo.
2. Al iniciar la clase, se sugiere crear en el pizarrón una tabla con las diferencias principales entre individualismo y colectivismo, basado en las ideas de los estudiantes. Preguntar ¿qué características recuerdan del individualismo y colectivismo? Y escribirlas en la tabla.
3. Solicite a los estudiantes ejemplos de sociedades individualistas y colectivistas después de revisar la tabla con las diferencias de ambas posturas (tema 13.1), con la finalidad de reflexionar sobre las mismas y discutir por qué se cree que pertenecen a esos enfoques.
4. Promueva una reflexión al finalizar el tema sobre el impacto del bienestar socioambiental en las organizaciones: ¿México es colectivista o individualista? ¿Por qué? ¿Qué políticas conoces en nuestro país que impacten el bienestar socioambiental? ¿Cómo influyen estas en tu calidad de vida? Se puede realizar esta actividad de manera grupal, en parejas o en equipo.

### **Tema 14** Sustentabilidad ambiental

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Conocerá la diferencia entre sustentabilidad y sostenibilidad.
- Comprenderá cómo la sustentabilidad y sostenibilidad impactan a las organizaciones y el bienestar.

Se sugiere, entonces, que el docente:



1. Inicie la clase dividiendo a los estudiantes en equipo y solicitándoles que, en una hoja de papel, realicen un cuadro donde expliquen cuáles creen que son las diferencias entre sostenibilidad y sustentabilidad.
2. Después de revisar la tabla de la comparación de los términos (tema 14.1), exhorto a sus alumnos a que revisen nuevamente su tabla y discutan qué tan correctas eran sus ideas.
3. Antes de iniciar el tema 14.2, genere una discusión grupal sobre cómo creen los estudiantes que la sustentabilidad y la sostenibilidad se relacionan con el bienestar personal y organizacional.
4. Al finalizar la explicación del tema, reúna a los estudiantes en grupos para que discutan cuáles objetivos del desarrollo sostenible se deben trabajar más en la universidad para aumentar los niveles de bienestar.

## Tema 15 *Growth Mindset*

Al finalizar este tema, el estudiante:

- Comprenderá la diferencia entre mentalidad de crecimiento (*growth mindset*) y mentalidad fija.
- Analizará el impacto de ambas mentalidades en el bienestar personal y organizacional.

Se sugiere, entonces, que el docente:

1. Inicie la clase con una lluvia de ideas sobre lo que los estudiantes creen que son las mentalidades *growth* y *fixed*.
2. Después de revisar la tabla con las características de los tipos de mentalidad (tema 15.1), integre a los estudiantes en parejas para que discutan en qué situaciones de su vida personal, laboral o académica consideran que es más fuerte su mentalidad fija y en cuáles la de crecimiento.
3. Cerrar la discusión con una actividad en equipos en donde los estudiantes generen un mini reporte donde identifiquen tres situaciones en las que suelen tener mentalidad fija y propongan una estrategia para cambiar su mentalidad a *growth mindset* en cada una de las situaciones.



### Proyecto I

**Proyecto I.** Análisis de mis fortalezas con el método CEA de Niemiec y plan de acción

#### Objetivo

Analizar las fortalezas de carácter para su desarrollo continuo utilizando el método CEA de Niemiec y crear un plan de acción que permita integrarlas en la vida diaria, tanto en el ámbito personal como en el laboral.

### Instrucciones

1. Revisa el reporte de tus resultados del cuestionario de fortalezas VIA que realizaste en el tema 7. Si no lo has respondido, te recomendamos acceder al siguiente enlace para conocer mejor tus fortalezas de carácter.

VIA INSTITUTE ON CHARACTER. (2024). *Who are you at your best?* Recuperado de <https://www.viacharacter.org>

2. Identifica tus fortalezas insignia y las últimas cinco, que son aquellas que usas con menor frecuencia en tu vida cotidiana.
3. Completa el cuadro del modelo CEA, analizando cada una de las fortalezas y respondiendo las siete preguntas que vienen en el tema 8.

Consciencia	Explorar	Aplicar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay algo que te haya sorprendido de tu perfil?</li> <li>• ¿Te identificas con tus fortalezas insignia?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo expresas tus fortalezas insignia en tus actividades cotidianas?</li> <li>• Piensa en una situación en que tuviste éxito, ¿cómo intervinieron tus fortalezas insignia?</li> <li>• ¿Qué fortalezas te ayudaron en alguna situación estresante?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo podrías usar tus fortalezas para alcanzar tus metas?</li> <li>• ¿Cómo puedes usar tus fortalezas insignia de maneras novedosas cada día?</li> </ul>

4. Después de completar el cuadro, reflexiona sobre cuál de tus fortalezas insignia está más desarrollada según tu percepción y redacta un texto de entre 150 y 200 palabras, explicando si estás de acuerdo con los resultados del cuestionario VIA y por qué.

- Reflexiona ahora sobre tus cinco fortalezas más bajas y selecciona dos en las que quisieras trabajar más. Realiza un plan de acción en donde describas el ámbito o ámbitos en donde las quieras desarrollar y planea tres actividades para cada fortaleza, describiendo detalladamente lo que harás para desarrollarla y la duración de la actividad. Utiliza el siguiente formato para tu plan de acción.

Fortaleza a desarrollar	Ámbito(s) en donde la planeo desarrollar (personal, escolar, laboral, social)	Actividades a realizar para desarrollar la fortaleza (mínimo tres)	Duración de cada actividad

- Redacta una conclusión de 150 a 200 palabras en la que expliques por qué deseas desarrollar esas dos fortalezas en particular.

### Criterios de evaluación

Realiza la entrega de tu proyecto con base en los criterios de evaluación de la rúbrica correspondiente.

### Entregable

El documento final debe incluir lo siguiente:

- Cuadro del modelo CEA completo.
- Reflexión de 150-200 palabras sobre tus fortalezas insignia.
- Plan de acción para el desarrollo de dos fortalezas.
- Conclusión de 150-200 palabras sobre la importancia de trabajar en esas fortalezas.



### Proyecto II

#### Proyecto II. Liderazgo sostenible en mi organización

#### Objetivo

Fomentar la comprensión y aplicación de conceptos de liderazgo positivo, liderazgo ambiental, sustentabilidad, sostenibilidad y mentalidad de crecimiento a través del desarrollo de un proyecto colaborativo.

## Instrucciones

1. Selecciona a un líder positivo y ambiental reconocido a nivel internacional.
2. Crea una tabla donde describas al menos tres características que definan a esta persona como líder positivo y otras tres que reflejen su compromiso con el liderazgo ambiental. Explica brevemente cada característica y cómo contribuye al liderazgo en ambas dimensiones.
3. Identifica un problema ambiental o de sostenibilidad que afecte a tu comunidad y que también esté relacionado con tu o un lugar de trabajo. Piensa en cómo la organización podría influir de manera positiva para mejorar esta situación.
4. Analiza cómo el líder que seleccionaste abordaría el problema identificado. Utiliza la tabla creada en el paso 2 como guía para describir los enfoques y estrategias que ese líder implementaría para resolver la problemática, tanto desde el liderazgo positivo como ambiental.
5. Diseña un plan de acción para tu organización que integre prácticas sostenibles y estrategias que fomenten una mentalidad de crecimiento entre los empleados. Asegúrate de que tu plan incluya lo siguiente:
  - Un **objetivo claro** y específico relacionado con la problemática seleccionada.
  - Estrategias de **liderazgo positivo y ambiental** para inspirar a los colaboradores a sumarse al proyecto.
  - **Medidas de sostenibilidad** a corto y largo plazo que puedan implementarse en tu lugar de trabajo.
  - **Indicadores de éxito** para medir el impacto de tu proyecto, tanto en términos de sostenibilidad como en la mentalidad de crecimiento de los empleados.
6. Diseña una infografía que resuma tu plan de acción de forma visual y atractiva. Asegúrate de incluir los elementos principales de tu propuesta para que sea fácilmente comprensible por cualquier persona.
7. Prepara una presentación de 3 a 5 minutos en la que utilices la infografía como apoyo visual. Expón tu proyecto resaltando los aspectos clave de tu plan de acción y la manera en que promoverá un liderazgo sostenible en tu organización.

## Nota importante

El docente puede solicitar la presentación en clase o, si la clase es en línea, pedirla en formato de video. Descarga el PDF para revisar el tutorial de "cómo crear y compartir videos".

## Criterios de evaluación

Realiza la entrega de tu proyecto con base en los criterios de evaluación de la rúbrica correspondiente.

## Entregable

El documento final debe incluir lo siguiente:

- Tabla con el perfil del líder internacional.
- Plan de acción detallado incluyendo objetivos, estrategias, medidas e indicadores de éxito.
- Infografía resumen del plan de acción.

## Rúbrica de proyecto I

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Cuadro del modelo CEA y reflexión	<b>35-30</b>	<b>29-25</b>	<b>24-0</b>	35%
	Se incluye el cuadro del modelo CEA con las respuestas a las siete preguntas y la reflexión de 150-200 palabras.  El texto está escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.	Se incluye el cuadro del modelo CEA con las respuestas a cinco o seis preguntas y la reflexión de 100-200 palabras.  El texto está en su mayoría escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.	Se incluye el cuadro del modelo CEA, pero solo responde de una a cuatro preguntas. La reflexión tiene una extensión de menos de 150 palabras.  El texto presenta faltas de ortografía y no está escrito de una manera coherente y profesional.	
Plan de acción	<b>35-30</b>	<b>29-25</b>	<b>24-0</b>	35%
	Se incluye el plan de acción para desarrollar dos fortalezas. El cuadro incluye el ámbito donde se va a desarrollar la fortaleza, al menos tres actividades descritas detalladamente y la duración de cada actividad.  El texto está escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.	Se incluye el plan de acción para desarrollar dos fortalezas. El cuadro incluye el ámbito donde se va a desarrollar la fortaleza, incluye al menos dos actividades descritas detalladamente o tres pero descritas superficialmente y la duración de cada actividad.  El texto está, en su mayoría, escrito sin faltas de ortografía, de	Se incluye el plan de acción para desarrollar una o dos fortalezas. El cuadro está incompleto; incluye el ámbito donde se va a desarrollar la fortaleza, al menos dos actividades, pero descritas superficialmente y/o la duración de cada actividad.  El texto presenta faltas de ortografía y no está escrito de una manera coherente y profesional.	

		una manera coherente y profesional.		
<b>Conclusión</b>	<b>30-24</b>	<b>23-21</b>	<b>20-0</b>	30%
	Se incluye la conclusión del plan de acción, en donde se explica por qué se seleccionaron esas dos fortalezas.	Se incluye la conclusión del plan de acción, en donde se explica superficialmente por qué se seleccionaron esas dos fortalezas.	Se incluye la conclusión del plan de acción, en donde se explica superficialmente por qué se seleccionó una o las dos fortalezas.	
	La longitud del texto es de 150-200 palabras.  El texto está escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.	La longitud del texto es de entre 100 y 150 palabras.  El texto está, en su mayoría, escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.	La longitud del texto es de menos de 100 palabras.  El texto presenta faltas de ortografía y no está escrito de una manera coherente y profesional.	
			<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## Rúbrica de proyecto II

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
<b>Tabla con características del líder</b>	<b>25-22</b>	<b>21-18</b>	<b>17 - 0</b>	25%
	La tabla presenta al menos tres características de la persona seleccionada que la hacen un líder positivo y tres que la hacen un líder ambiental.  El texto está escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.	La tabla presenta al menos dos características de la persona seleccionada que la hacen un líder positivo y dos que la hacen un líder ambiental.  El texto está en su mayoría escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.	Se incluye la tabla, pero presenta menos de cuatro características en total, menos de dos que vuelven a la persona un líder positivo y/o menos de dos que la hacen un líder ambiental.  El texto presenta faltas de ortografía y no está escrito de una manera coherente y profesional.	
<b>Plan de acción</b>	<b>25-22</b>	<b>21-18</b>	<b>17-0</b>	25%

	<p>El plan de acción incluye los cuatro puntos solicitados: un objetivo claro, estrategias de liderazgo positivo y ambiental, medidas de sostenibilidad a corto y largo plazo e indicadores de éxito y cómo medir el impacto del proyecto.</p> <p>El texto está escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.</p>	<p>El plan de acción incluye al menos tres de los cuatro puntos solicitados: un objetivo claro, estrategias de liderazgo positivo y ambiental, medidas de sostenibilidad a corto y largo plazo e indicadores de éxito y cómo medir el impacto del proyecto.</p> <p>El texto está en su mayoría escrito sin faltas de ortografía, de una manera coherente y profesional.</p>	<p>El plan de acción incluye menos de dos de los cuatro puntos solicitados: un objetivo claro, estrategias de liderazgo positivo y ambiental, medidas de sostenibilidad a corto y largo plazo e indicadores de éxito y cómo medir el impacto del proyecto.</p> <p>El texto presenta faltas de ortografía y no está escrito de una manera coherente y profesional.</p>	
	<b>25-22</b>	<b>21-18</b>	<b>17-0</b>	
<b>Infografía</b>	<p>La infografía resume de manera clara y concisa los cuatro puntos solicitados.</p> <p>La infografía es visualmente atractiva, ya que tiene un uso adecuado de colores, texto, imágenes y gráficos.</p>	<p>La infografía resume los cuatro puntos solicitados, pero no es completamente clara o concisa.</p> <p>La infografía, en su mayoría, tiene un uso adecuado de colores, texto, imágenes y gráficos.</p>	<p>La infografía no resume los cuatro puntos solicitados de manera clara y concisa.</p> <p>La infografía no es visualmente atractiva, ya que no tiene un uso adecuado de colores, texto, imágenes y gráficos.</p>	25%
	<b>25-22</b>	<b>21-18</b>	<b>17-0</b>	
<b>Presentación</b>	<p>La duración de la presentación es de 3 a 5 minutos.</p> <p>El estudiante utilizó su infografía como apoyo visual.</p> <p>La presentación es clara y utiliza lenguaje académico verbal y no verbal adecuado.</p>	<p>La duración de la presentación es de aproximadamente 3 minutos.</p> <p>El estudiante utilizó su infografía como apoyo visual.</p> <p>La presentación es, en su mayoría, clara y utiliza lenguaje</p>	<p>La duración de la presentación es de menos de 3 minutos.</p> <p>El estudiante utilizó su infografía como apoyo visual.</p> <p>La presentación, en su mayoría, no es clara y no utiliza lenguaje académico verbal y no verbal adecuado.</p>	25%

		académico verbal y no verbal adecuado.			
				<b>TOTAL</b>	100%

