



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

**FACTORES QUE AFECTAN EL BIENESTAR LABORAL A TRAVÉS DEL MODELO
PERMA EN LA EMPRESA PROSEGUR LIMA PERÚ – 2018**

Línea de investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autor:

Aguila Vargas, Félix Alberto

Asesora:

Reyna Dávila, Silvia

(ORCID: 0000-0002-1844-0122)

Jurado:

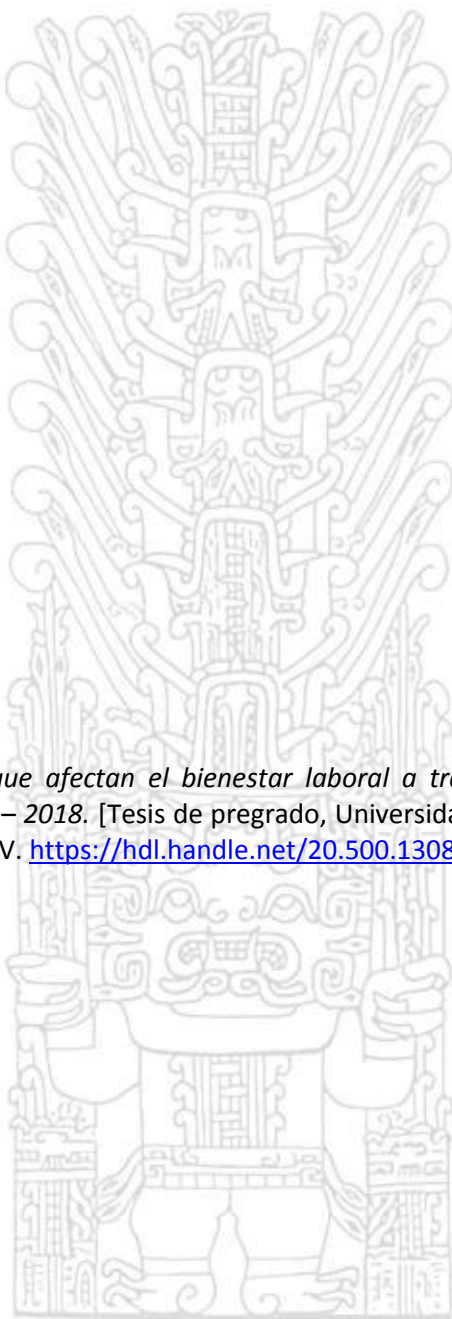
Picón Chávez, Hernán

Cajavilca Lagos, Wilder

Palomino Nieto, Edgardo

Lima - Perú

2022



Referencia:

Aguila, F. (2022). *Factores que afectan el bienestar laboral a través del modelo PERMA en la empresa Prosegur Lima Perú – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6096>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

**FACTORES QUE AFECTAN EL BIENESTAR LABORAL A
TRAVÉS DEL MODELO PERMA EN LA EMPRESA
PROSEGUR LIMA PERÚ – 2018**

Línea de Investigación:
Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autor:

Aguila Vargas, Félix Alberto

Asesor(a):

Reyna Dávila, Silvia
ORCID: 0000-0002-1844-0122

Jurado:

Picón Chávez, Hernán
Cajavilca Lagos, Wilder
Palomino Nieto, Edgardo

Lima – Perú
2022

Índice

I. Introducción	6
1.1 Descripción y formulación del problema	7
1.2 Antecedentes.....	8
1.2.1 Marco de referencia.....	11
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 Justificación	13
1.5 Hipótesis	14
1.5.1 Hipótesis general.....	14
1.5.2 Hipótesis específicas.....	14
II. Marco teórico.....	15
Bases teóricas	30
III. Método	34
3.1 Tipo de investigación	34
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	34
3.3 Variables.....	34
3.4 Población y muestra	35

3.5 Instrumentos	35
3.6 Procedimientos	36
3.7 Análisis de datos.....	36
IV. Resultados	37
V. Discusión de resultados.....	86
VI. Conclusiones	88
VII. Recomendaciones	90
VIII. Referencias	92
IX. Anexos	95

RESUMEN

El Modelo PERMA es muy útil para determinar el nivel de bienestar de los colaboradores de la organización, donde se afirma que cuando los trabajadores tienen o sienten un mayor bienestar su productividad aumenta, y por el contrario si los colaboradores tienen un bajo nivel de bienestar su productividad disminuye y puede generar muchos problemas a largo plazo en la organización. El objetivo de esta investigación fue determinar los factores del Modelo PERMA que más afectan el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR. La metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y de nivel descriptivo. Respecto a la conclusión general, se puede afirmar que los factores Relaciones en un 68.32% y Logro en un 72.1% del Modelo PERMA, son los que más afectan el nivel de "medio" bienestar con un 50% en promedio de los empleados de la empresa PROSEGUR. También se puede afirmar que el factor "Compromiso" del Modelo PERMA afecta positivamente en un promedio del 67.15%, el sentido de bienestar de los empleados de la empresa PROSEGUR.

Palabras clave: Modelo PERMA, emociones, relaciones, compromiso, sentido, logro.

ABSTRACT

The PERMA Model is very useful to determine the level of well-being of the employees of the organization, where it is stated that when workers have or feel a greater well-being their productivity increases, and conversely if the collaborators have a low level of well-being Productivity decreases and can create many long-term problems for the organization. The objective of this research was to determine the PERMA Model factors that most affect the level of well-being in the employees of the PROSEGUR company. The methodology used was a quantitative approach, applied type, non-experimental design and descriptive level. Regarding the general conclusion, it can be affirmed that the Relationship factors in 68.32% and Achievement in 72.1% of the PERMA Model, are the ones that most affect the level of "average" well-being with an average 50% of the employees of the PROSEGUR company. It can also be affirmed that the "Commitment" factor of the PERMA Model positively affects, on an average of 67.15%, the sense of well-being of the employees of the PROSEGUR company.

Keywords: PERMA model, emotions, relationships, commitment, sense, achievement.

I. Introducción

La internacionalización de las empresas y la globalización del comercio de productos y servicios, están presionando a las empresas a desarrollar sistemas de calidad más rigurosos y tener un mejor recurso humano que aporte a la organización a obtener sus objetivos.

Las tendencias de estudios actuales respecto a la gestión del talento humano, menciona que el bienestar de los empleados es una parte esencial para mejorar la productividad y el rendimiento. Los estudios del padre de la Psicología Positiva o Teoría del bienestar del Dr. Seligman (2011) contribuyen en identificar los factores que más contribuyen a mejorar el bienestar de los empleados a través del modelo PERMA (emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido y logro).

Por ese motivo, esta investigación tuvo como objetivo general determinar los factores que más afectan el grado de bienestar de los empleados de la empresa PROSEGUR a través del Modelo PERMA en el año 2018. A su vez, con ello aportar y difundir conocimiento aún desconocido para muchas empresas pero que han demostrado un alto grado de efectividad en la mejora del bienestar, productividad y rentabilidad empresarial.

Este trabajo de investigación se ha desarrollado en varios capítulos que son los siguientes:

En el Capítulo I, se ha desarrollado una descripción del problema y determinado los objetivos de la investigación, el Capítulo II, se desarrollan las bases teóricas que dan forma y profundidad al estudio, sobre el Capítulo III se hace una descripción del método y técnicas. Y en los capítulos siguientes se describen los resultados, las discusiones, las conclusiones y las recomendaciones.

1.1 Descripción y formulación del problema

La empresa de servicios PROSEGUR dentro de sus planes a corto y largo plazo, se ha propuesto mejorar su cultura organizacional a través del desarrollo de diversas políticas pero que no han contribuido efectivamente a mejorar el compromiso de los empleados y se ha visto una baja motivación respecto a la formación laboral, debido a que ha disminuido el número de empleados que participan en los procesos de capacitación que brinda la empresa. Así mismo, las iniciativas o recomendaciones en el buzón de sugerencias en los últimos tres meses han oscilado entre dos o tres en promedio, lo cual significa una reducción de 15 que era el promedio último. Es decir, los empleados no están teniendo interés en identificar y brindar ideas, sugerencias o recomendaciones creativas para que la empresa pueda mejorar.

También se ha visto una disminución de la interacción social de los empleados, la comunicación formal ha disminuido más que la informal, porque el número de mensajes de correo electrónico se ha reducido en un 50% en los últimos tres meses. Y muchas personas no están haciendo uso de sus 15 minutos libres por la tarde para tener interacciones informales.

Estas principales causas tienen efectos en la rentabilidad de la empresa, y se necesita evaluar que está afectando el bienestar de los empleados de la empresa PROSEGUR a través del Modelo PERMA en el año 2018. Este modelo PERMA desarrollado por Seligman (2011) ha demostrado ser efectivo para medir el bienestar de los empleados por eso la necesidad de la empresa de poder aplicar el modelo y tener una evaluación aplicando el método científico de manera rigurosa para tener datos y resultados fiables y válidos que contribuyan a tomar mejores decisiones al momento de definir las políticas de la empresa.

1.1.1 Problema general.

¿En qué medida los factores del Modelo PERMA afectan el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR 2018?

1.1.2 Problemas específicos.

1. ¿En qué medida el factor "**Emociones y las Relaciones**" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR 2018?
2. ¿En qué medida el factor "**Compromiso**" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR 2018?
3. ¿En qué medida el factor "**Sentido y el Logro**" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR 2018?

1.2 Antecedentes

En el estudio realizado por Ayala y Tacuri (2015) titulado: “Análisis del Bienestar Subjetivo en estudiantes universitarios”, tiene como objetivo analizar el bienestar de los estudiantes a través de modelo PERMA, describiendo los resultados obtenidos en que se obtiene un bienestar general medio alto de los estudiantes. La investigación se realizó mediante un tipo descriptivo y cuantitativa mediante la aplicación de una encuesta basada en el modelo de Seligman PERMA que significa: P=Emociones positivas, E=Compromiso, R=Relaciones personales, M=sentido de vida, logros de vida=A- Con una población de estudio de 434 estudiantes. Y en sus resultados resaltan un mayor puntaje obtenido en la dimensión sentido de vida.

En el estudio realizado por Villena (2015) titulado: “Aprendizaje Organizacional y la Teoría del Bienestar: Validación Empírica de un Modelo Integrativo”, indica que existe una relación positiva entre las relaciones en la organización y la integración. Este estudio también indica el modelo PERMA para medir el grado de bienestar de los empleados debido a que afecta

en su productividad. En conclusión, se estableció un sistema de medición del bienestar basado en las cinco dimensiones del sistema PERMA: Emociones positivas, el compromiso de los colaboradores, las relaciones personas, la vida con sentido y los logros.

En el estudio realizado por Fernandino (2017) titulado: “Universidad Técnica Federico Santa María Modelo de bienestar empresarial, basado en el RR. HH”. Menciona que la ONU declaró el 20 de marzo como el “Día internacional de la felicidad” y en 2011 reconoce que la búsqueda de la felicidad es un objetivo humano fundamental. Donde la Teoría del bienestar o Modelo PERMA desarrollada por el Dr. Seligman, está relacionada a los estudios de la felicidad y del bienestar de la persona. Se planteó como hipótesis “Con un Modelo de Bienestar organizacional, basado en el Recurso Humano, es posible aumentar la felicidad laboral y como resultado de ello mejorar la empresa” y su objetivo general fue “Crear un Modelo de Bienestar organizacional, basado en el Recurso Humano, que tenga como objetivo aumentar la felicidad de los colaboradores y como resultado incrementar el beneficio de la empresa”, según la investigación menciona un estudio realizado por la empresa Great Place To Work, en la que afirma en la Tabla 1 que muestra los resultados de aplicar la Estrategia del Bienestar en la empresa.

Tabla 1

Resultado de aplicar la Estrategia del Bienestar en la empresa.

<i>ACTIVIDAD</i>	<i>PAS</i>	<i>A</i>	<i>INCREMENT</i>	<i>REDUJ</i>
<i>D O DE</i>		<i>A</i>		<i>O</i>
<i>Aumentar la</i>	31%	40	9	
<i>productividad de</i>	%			

<i>Incrementar la eficiencia operacional</i>	30%	45	15	
	%			
<i>Mejorar la calidad de servicio a los usuarios</i>	15%	25	10	
	%			
<i>Mejora el valor accionario y rentabilidad</i>	15%	28	13	
	%			
<i>Reduce el ausentismo laboral</i>	51%	43		8
	%			
<i>Disminuye la accidentabilidad</i>	50%	48		2
	%			
<i>Reduce la rotación de personal de</i>	58%	33		25
	%			
<i>Incrementa el compromiso de los colaboradores de</i>	30%	50	20	
	%			
<i>Mejora el clima laboral de</i>	55%	90	35	
	%			

<i>Aumenta la</i>	40%	50	10
<i>confianza</i>	%		

Fuente: (Fernandino, 2017)

Además, Fernandino (2017), este estudio concluyó afirmando que: “un buen desarrollo de Modelo de Bienestar Empresarial, basado en el RR.HH., aumenta la felicidad de los trabajadores y como consecuencia la empresa tiene mejor resultado tanto en de producción, ventas, ingresos, servicios, etc.” (p.72). Es decir, que aplicar el Modelo PERMA influye positivamente en la empresa.

Finalmente, en el estudio realizado por Peña (2016), titulado: “La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones”, investiga sobre la felicidad y su inserción en el campo del trabajo, y que menciona la importancia del desarrollo de la “Gerencia de la Felicidad” para atraer al talento a la organización. Realizó el estudio desde un enfoque cualitativo, y explica los elementos de la felicidad laboral. También menciona a Seligman como el padre de la Psicología positiva. Afirma en sus conclusiones que gerencia la felicidad contribuye a mejorar la competitividad, la productividad y las rentabilidades en las organizaciones.

1.2.1 Marco de referencia

En la empresa Prosegur, menciona en la página web Prosegur (2018) “ha experimentado un importante proceso de expansión internacional que le ha llevado a ser un referente global del sector de la seguridad privada. A través de tres líneas de negocio – Prosegur Alarmas, Prosegur Seguridad y Prosegur Cash- la compañía proporciona a empresas y hogares una seguridad de confianza basada en las soluciones más avanzadas del mercado” (pàrr.1)

Además, según Prosegur (2018)

La estrategia de desarrollo de Prosegur combina el crecimiento orgánico e inorgánico, una apuesta decidida por la innovación, un equipo humano de primer nivel y, de manera especial, una organización orientada al cliente. Todo ello ha colocado a la compañía en una posición de liderazgo tanto por geografías como por líneas de negocio.

Brindamos la oportunidad de formar parte de un equipo internacional con un gran proyecto a futuro. Somos una compañía de referencia en todos los mercados en los que estamos presentes, una empresa innovadora y en constante transformación en la que crecer y desarrollarse como profesional.

Queremos contar con el mejor equipo y por eso buscamos personas con talento y ganas de afrontar nuevos desafíos e involucrarse en proyectos (pàrr1-10)

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Determinar los factores del Modelo PERMA que más afectan el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR.

1.3.2 Objetivos específicos.

1. Identificar la medida en que el factor "**Emociones y las Relaciones**" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR 2018
2. Identificar la medida en que el factor "**Compromiso**" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR 2018
3. Identificar la medida en que el factor "**Sentido y el Logro**" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR 2018

1.4 Justificación

En la administración moderna, dentro de sus ramas de estudios están los relacionados al bienestar de los empleados, y su relación con la productividad y el rendimiento. Donde se menciona que a mayor bienestar mayor es la productividad. Y a mayor productividad mayor es el rendimiento. Esta relación nos lleva a entender la importancia del estudio del bienestar laboral en la empresa PROSEGUR que ha visto su rendimiento disminuir a razón de 2% en los últimos tres meses. Por lo que ha preocupado a la gerencia y ha decidido tomar acciones inmediatas.

Este estudio es una oportunidad para dar respuesta al problema que afronta la empresa PROSEGUR aplicando el método científico y conocimientos de Administrador de empresas, así como conocedor de la gestión de la empresa me brinda un panorama mejor para identificar los puntos débiles que afectan el bienestar de los empleados.

Así mismo, al aplicar la teoría del bienestar estamos contribuyendo con información basada en datos concretos sobre sus ventajas y desventajas en su aplicación. Determinar qué factores son los más débiles del modelo PERMA permite proponer respuestas rápidas y efectivas para ser evaluadas por la gerencia de la empresa. Los beneficiarios de esta investigación son todos los integrantes de la empresa, los empleados porque busca mejorar su bienestar laboral y los gerentes porque a un mayor bienestar entonces aumentará la productividad y el rendimiento.

El impacto de esta investigación contribuirá en dar a conocer a que otras empresas y organizaciones en general puedan adaptar de acuerdo con sus necesidades la evaluación mediante el modelo PERMA que les permita determinar los factores que más afectan el grado de bienestar de los empleados de la empresa.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general.

Los factores Relaciones y Logro del Modelo PERMA afectan en mayor medida sobre el 60% un nivel de "**bajo**" bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR.

1.5.2 Hipótesis específicas.

1. En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR 2018 tiene un nivel bajo de sentido de bienestar en los factores **Emociones y Relaciones**.
2. En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR 2018 tiene un nivel alto de sentido de bienestar en el factor **Compromiso**.
3. En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR 2018 tiene un nivel bajo de sentido de bienestar en los factores **Sentido y el Logro**.

II. Marco teórico

Bases teóricas

2.1 Teoría del Modelo PERMA - Martin Seligman

Según refiere Fernández (2015) la felicidad es un factor muy importante, en su libro *Felicidad organizacional* en la que tiene como objetivo hacer un estudio en el cómo construir felicidad para el trabajo menciona en su presentación que el 28 de junio del año 2012 se proclamó el día 20 de marzo como el Día internacional de la Felicidad, cuyo objetivo es que los gobiernos determinen políticas que permitan buscar la felicidad y el bienestar de todas las personas. Teniendo en cuenta las siguientes premisas:

Según indica Fernández (2015):

1. Conciencia de que la búsqueda de la felicidad es un objetivo humano fundamental.
2. Reconocer la pertinencia de la felicidad y del bienestar como objetivos y aspiraciones universales en la vida de los seres humanos de todo el mundo y la importancia de que se reconozcan en los objetivos de las políticas públicas.
3. Necesidad de que se aplique al crecimiento económico un enfoque más inclusivo, equitativo y equilibrado, que promueva el desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza y la búsqueda de la felicidad y el bienestar de todos los pueblos” (p.13).

En la investigación desarrollada por Paz y Espinoza (2017) hace referencia pensamiento relacionados a la felicidad de grandes pensadores de la humanidad como son:

- “Uno no es feliz en la medida que es bueno, ni es bueno en la medida que sea feliz” Sócrates.

- El hombre tiene el deseo de contemplar a Dios, por eso la felicidad que el hombre alcanza en la tierra, es una felicidad incompleta” Santo. Tomas de Aquino.
- “La mayor felicidad es estar vivo, porque para ser feliz no necesitas nada” Lao Tsè.
- “Quien goza de la verdad, goza de Dios, por quien son verdaderas todas las cosas, la felicidad es el gozo de la verdad” San Agustín.
- “La felicidad, más que un deseo, alegría o elección, es un deber que los seres humanos poseemos” Kant
- “Sólo hay felicidad donde hay virtud y esfuerzo serio, pues la vida no es un juego”. Aristóteles. (Fernández, 2015)

Estos pensamientos resaltan la importancia de la felicidad y el bienestar para las personas desde la perspectiva de grandes pensadores de la humanidad que van formando un pensamiento global de desarrollo.

Según Seligman (2011) es el creador de la Psicología positiva, en la que se han realizado miles de estudios al respecto para determinar el grado de importancia de ciertos aspectos en la vida que producen bienestar. Es por ello que en la Teoría del bienestar se determina como factores que contribuyen al florecimiento humano estos cinco pilares:

- Emoción positiva.
- El compromiso.
- Las relaciones.
- El sentido.

- El logro.

Estos factores son considerados como fundamentales para el bienestar humano según la Teoría del bienestar. También es denominado Modelo PERMA por las iniciales de las palabras de cada uno de los pilares. Siendo en inglés:

- Positive Emotion
- Engagement
- Relationships
- Meaning
- Accomplishment

En la Figura 1 se aprecia cada uno de los pilares del modelo PERMA en inglés su idioma original y su traducción en español, así mismo una descripción clara en que consiste cada una de ellas en la Teoría del Bienestar.

Figura 1

Modelo PERMA

Sigla P: Significado en Ingles: Positive Emotions
 Significado en Español: Emociones positivas En
 qué Consiste: Reconocer los beneficios de las
 emociones positivas y el impacto en la salud de una
 persona y en la calidad de sus relaciones. Se trata de
 desarrollar las habilidades para decididamente
 aumentar la cantidad de emociones positivas en
 relación con las emociones positivas.

Sigla E: Significado en Ingles: Engagement Significado en
 Español: Compromiso En qué Consiste: en hacer un
 compromiso con nosotros mismos, nuestras fortalezas y la
 búsqueda de experiencias en seis virtudes y todas son
 valoradas en la mayoría de las culturas por ellas mismas,
 no como medios para otros fines, y lo más importante es
 que se pueden modificar con el ejercicio de la voluntad.

Sigla R: Significado en Ingles: Positive Relationships
 Significado en Español: Relaciones Positivas En qué
 Consiste: Aumentar nuestras habilidades para
 interrelacionarnos con las demás personas.
 Diferentes investigaciones demuestran que la
 variable más frecuentemente correlacionada con el
 bienestar es la cantidad de tiempo que estamos con
 otras personas en un contexto agradable.

Sigla M: Significado en Ingles: Meaning
 Significado en Español: Significado En qué
 Consiste: Se refiere a la búsqueda del sentido,
 significado y propósito de nuestra vida. Pertenecer
 a algo más grande que uno mismo.

Sigla A: Significado en Ingles:
 Accomplishment Significado en Español:
 Logro En qué Consiste: Se refiere a la
 agencia personal que permite el
 crecimiento y el desarrollo de las
 capacidades humanas.

Fuente: (Crecimiento positivo, 2018)

Mencionan Lupano y Castro (2010) en su investigación como el fundador de la Psicología positiva a Martin Seligman que fue el presidente de la American Psychological Association en el año 1999. Y nace justamente esta teoría basada en un análisis que realizó Seligman en el cual la psicología hasta ese momento se enfocaba en los aspectos negativos, como las enfermedades mentales, etc. Sin embargo, no se enfocaban en los aspectos que eran positivos en la persona y que afecten a su bienestar. Es ahí donde nace la teoría de la Psicología positiva para dar respuesta a un vacío del conocimiento. Según la web Crecimiento positivo (2018) Menciona las tres vías hacia la felicidad de esta teoría que son:

- La vida placentera.
- La vida comprometida.
- La vida significativa.

Anteriormente, Seligman (2011) desarrollo la Psicología positiva tomando en consideración solo tres pilares para la felicidad que eran las emociones positivas, el compromiso y el sentido; pero a lo largo de los años y realizando diversos estudios se pasó de una Teoría de la psicología positiva a la Teoría del bienestar donde se incluye el modelo PERMA.

También es importante destacar en esta teoría de la Psicología positiva como lo cita Lupano y Castro (2010) tiene diferentes experiencias subjetivas como son:

- Las del pasado: Bienestar, alegría y satisfacción.
- Las del presente: El fluir y la felicidad.
- Y las del futuro: Esperanza y optimismo.

Y lo que en realidad se busca es el cómo las fortalezas y las virtudes mejoran al ser humano. Así mismo, hacen referencia a un estudio de Gable y Haidt realizado en el 2005 en que afirman que la Psicología positiva contribuye a la búsqueda de condiciones y procesos que permitan prosperar y a mejorar el funcionamiento de personas, grupos e instituciones. (Lupano & Castro, 2010)

2.1.1 Emociones positivas.

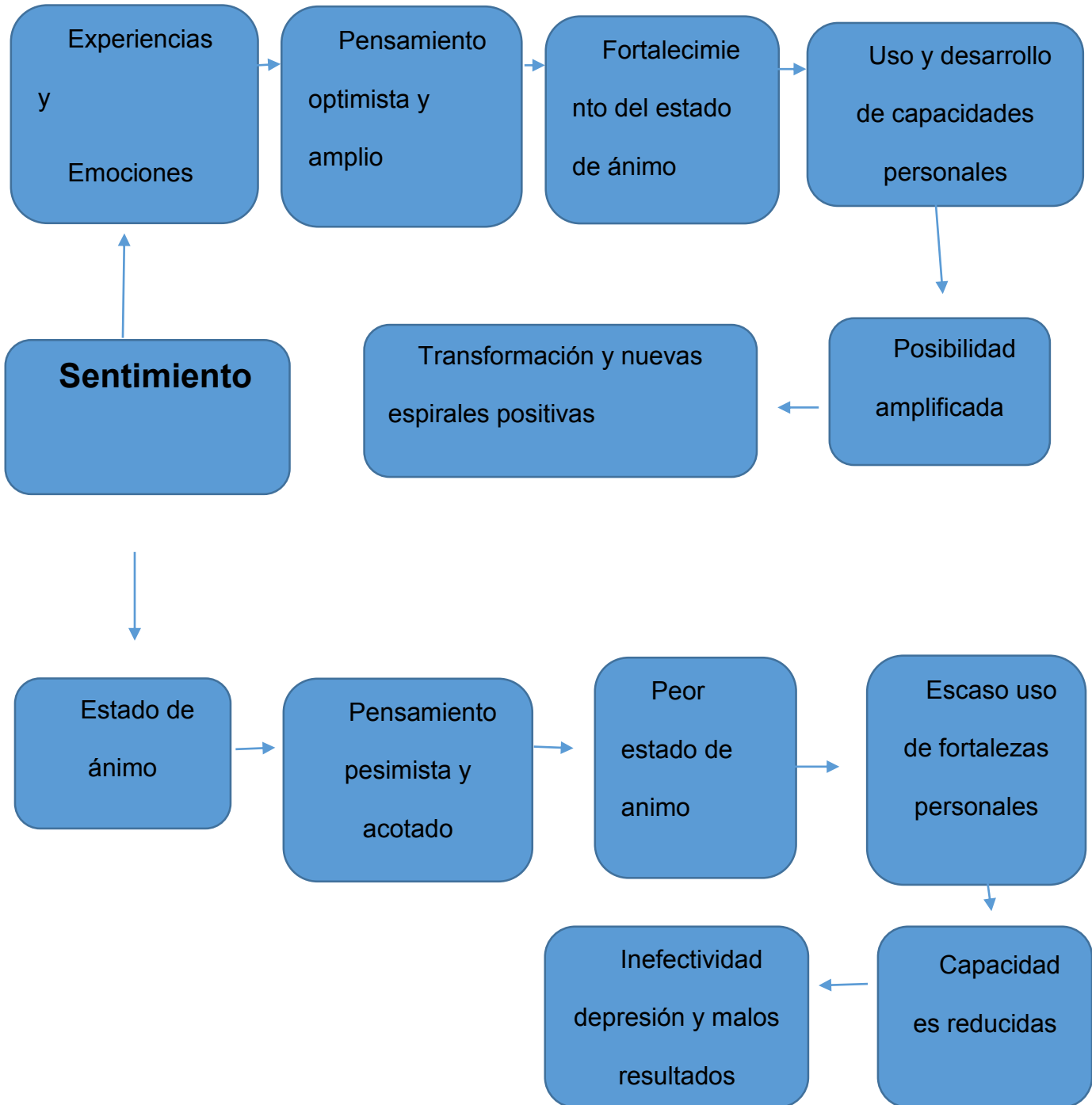
Las emociones pueden ser positivas o negativas, en ambos casos influyen en nuestro organismo y producen grados de satisfacción o insatisfacción, es importante tener un control de las emociones negativas para evitar efectos dañinos en nuestro cuerpo. Por el contrario, se deben fomentar las emociones positivas para producir un mayor bienestar. Si las emociones no se pueden controlar adecuadamente, en especial las negativas, esto puede repercutir negativamente en el bienestar laboral debido a que las personas con esa dificultad no estarán debidamente concentradas en su trabajo, tendrán una baja motivación para alcanzar sus metas o hacer sus actividades normalmente, y pueden cometer varios errores que pueden afectar su productividad y por ende la rentabilidad de la organización.

Según Seligman (2011) hace referencia a los sentimientos de las personas como por ejemplo placer, éxtasis, calor, comodidad entre otras que nos ayudan a obtener una vida más placentera. Agrega Paz y Espinoza (2017) que el bienestar del trabajador será mejor si tiene más emociones positivas.

En su investigación Contreras y Esguerra (2006) sobre Psicología positiva hacen referencia a la investigación realizada por Seligman en la que establece que la Psicología positiva es un estudio de “experiencias positivas, rasgos individuales que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas. Y se determina que las emociones no son hereditarias, sino que se dan en

determinadas circunstancias independientemente del ambiente en el que la persona reside. Y estas emociones se pueden modificar de acuerdo con el manejo que haga la persona sobre sus emociones. Es decir, las emociones se pueden controlar. Así mismo resaltan la importancia en que las personas debe poner en práctica sus fortalezas porque contribuye en una mejora de sus emociones.

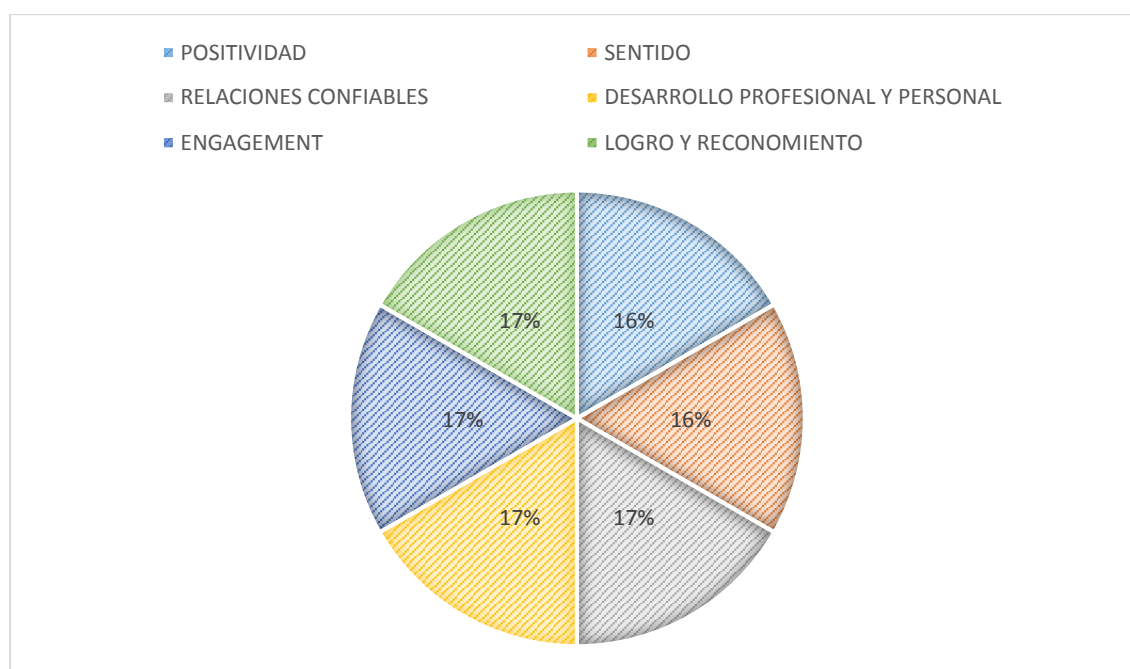
Como lo menciona en una de sus conferencias Fernández (2015) las emociones pueden desencadenar sentimientos negativos y positivos. Y este desencadenamiento puede ser desde el aspecto positivo lograr un pensamiento optimista, que contribuye a fortalecer un estado de ánimo positivo, que nos ayuda a utilizar y desarrollar mejor las capacidades con la posibilidad de amplificarlas para finalmente lograr una transformación positiva y así se introduce nuevamente en un espiral de positividad. Por otro lado, el sentimiento negativo, que es un estado de ánimo influye en tener un pensamiento pesimista, que afecta nuestro estado de ánimo negativamente. Y produce un efecto negativo a no permitir desarrollar plenamente nuestras capacidades, y que influye en tener finalmente ineffectividad, depresión y por ende malos resultados como se aprecia en la Figura 2:

Figura 2*Efectos del sentimiento.**Fuente: (Fernández, 2013)*

Las emociones positivas contribuyen a la efectividad. Por ello, es importante que la gerencia ponga foco a través del liderazgo firme y una gestión participativa el logro de un clima de felicidad en la organización. Para ello, tiene diferentes factores como se aprecia en la **Figura 3** en los que puede apoyarse como son la positividad, el sentido, las relaciones confiables, el logro y el reconocimiento, engagement y el desarrollo profesional y personal. (Fernández, 2015)

Figura 3

Factores que contribuyen una gerencia de felicidad.



Fuente: (Fernández, 2013)

Es importante desarrollar el liderazgo para contribuir a la concepción ética del ser humano, debido a que este influye en las emociones de las personas, existen diferentes dimensiones que actualmente están afectando a un liderazgo que se encuentra en crisis y que por aquel motivo están naciendo un nuevo liderazgo, en la Tabla 2 se puede apreciar las dimensiones del liderazgo y como esta va cambiando para tener un impacto más positivo en las personas a las que se dirige en una organización.

Tabla 2

Concepción ética del ser humano

Dimensiones	Liderazgo actual en crisis	Liderazgo emergente
Actitud de líder en la vida	Soberbia	Humildad
Atractor de sentido	El ego	La comunidad
Creencias	Competitivas	Cooperativas
Concepción de los otros	Recurso humano	Adulto autónomo
Uso de poder	Beneficio propio	Servicio a los demás
Foco de gestión	Tareas	Responsabilidad compartida
Foco de resultados	Rentabilidad	Rentabilidad, innovación y felicidad
Estilo de gestión	Control férreo	Participación

Toma de decisiones	Centralizada en el jefe	Distribuida en los equipos
Emocionalidad dominante	Miedo	Confianza
Clima dominante	Negatividad	Positividad
Actitud relacional	Superioridad	Horizontalidad
Estilo comunicacional	Unidireccional	Conectividad distribuida
Concepción de futuro	Mantención estatus quo	Aprendizaje y cambio

Fuente: (Fernández, 2013)

2.1.2 Compromiso o involucramiento.

El compromiso o el involucramiento son importantes porque los colaboradores se enfocarán mejor en lo que tienen que hacer, y harán lo que tienen que hacer. Así mismo, cuando una persona acepta el compromiso de cumplir un objetivo esta se siente motivada para cumplir con lo ofrecido. Además, que genera una mayor confianza y los colaboradores que dependen del trabajo de otros también podrán realizar sus tareas sin dificultad.

Cuando una persona se involucra no solo crea confianza sino también pone mayor interés en lo que está realizando y aprende con más motivación. El estar comprometido o sentirse involucrado con una causa mayor a la de uno mismo, proporciona un estado de bienestar.

Como afirma Seligman (2011) es entendido como la capacidad de fluir, como cuando el tiempo se detiene para realizar una tarea que absorbe y produce una sensación o experiencia que contribuye a lograr una vida con un mayor compromiso.

Según Paz y Espinoza (2017) menciona también que el compromiso permite tener una mejor concentración en el uso de los talentos para logran los objetivos haciendo que el bienestar se eleve. Así mismo Lawrence y Nohria (2003) en su libro *Driven* explican el desarrollo de su tesis sobre el entendimiento de como la naturaleza humana da forma a las decisiones y en la cual afirman que el ser humano tiene cuatro principales impulsores que son:

- El impulso que les permite adquirir: Este impulso humano permite tener un mejor control y se basa en la mejora del ser, en relación con los demás.
- El impulso que les permite fusionar: Este impulso humano ayuda a tener relaciones a largo plazo a través de un mayor compromiso.
- El impulso que les permite aprender: Este impulso humano permite comprender el ambiente en el cual uno se desenvuelve es decir permite conocer y entender la realidad.
- El impulso que les permite defender: Este impulso humano es aquel que impulsa justamente a la defensa ya sea de uno mismo, de la familia, los principios.

Aquí es importante destacar que el compromiso, se refiere a aceptar a voluntad realizar algo y buscar una relación a un largo plazo.

Finalmente, Bridger (2014) en su libro sobre la importancia de los empleados afirma que el éxito a alto rendimiento de los empleados está relacionado a el compromiso de ellos para con la organización. También afirma que la felicidad es un factor clave para promover el rendimiento de los empleados o colaboradores. Y el compromiso esta entendido como una actitud o

comportamiento en el cual los colaboradores se involucran y participan para colaborar y lograr los objetivos.

2.1.3 Relaciones positivas.

Las personas y los colaboradores en las organizaciones son más productivos cuando tienen mejores relaciones con sus compañeros, al establecer lazos de confianza y tener un mejor equilibrio con las emociones hace que los problemas se puedan resolver de manera más objetiva y con claridad. Al mantener relaciones satisfactorias con los demás produce un estado de bienestar en las personas en ambos sentidos de la relación.

Para Seligman, *authentic happiness* (2011) las diferentes investigaciones sobre las relaciones humanas resaltan la su importancia y su influencia en la satisfacción y el bienestar de las personas, por ese motivo considera que dentro de la Teoría del bienestar deben incluirse en su modelo las relaciones positivas.

También Paz & Espinoza (2017) es importante las relaciones porque nos permiten desarrollar la confianza, y esta debe ser fortalecida con nuestras acciones lo que produce un mejor bienestar.

Así mismo, Fernández, (2013) menciona que las relaciones tienen diferentes factores que afectan las emociones y la felicidad de las personas desde el punto de vista de relaciones confiables e interpersonales. La tendencia en el nuevo liderazgo y tomado en cuenta el modelo PERMA (Crecimiento positivo, 2018) según los diferentes factores que afectan la felicidad estos pueden contribuir a que las relaciones puedan ser más confiables, considerando la filiación, la igualdad, el respeto, el dialogo, la confianza, la conectividad, la escucha empática, la inclusión entre otros como se aprecia las diferencias en la Tabla 3

Tabla 3

Relaciones confiables v/s relaciones impersonales

	Relaciones Impersonal	Relaciones Confiables
Foco existencial	Ego	Nosotros, la filiación
Noción del otro	Ilegítimo otro: inferior o superior	Legítimo otro, igual por naturaleza
Tipo de relación	Verticalidad	Horizontalidad
Sensación del otro	Irrespeto, desconsideración o maltrato	Respeto y cuidado
Tipo de comunicación	Instrucciones y feedback negativo	Diálogo y feedback apreciativo
Sentido de la relación	Hacer que trabajes para mis metas	Sentido comparativo trascendente
Concepción del colectivo	Grupo de tarea	Equipo de alto desempeño
Emocionalidad Predominante	Miedo, negatividad	Confianza, positividad
Foco relacional	Relación funcional e instrumental	Construcción de vínculos
Dinámica de relación	Desconexión	Conectividad

Tipo de escucha	Dialogo interno, no escucha a otros	Escucha empática e indagación
Impacto emocional del líder	Distancia y autoprotección	Cercanía
Efecto del líder en el equipo	Exclusión, competencia, individualismo	Inclusión, unión, engagement
Tipo de liderazgo	Firme	Firme y cercano
Desarrollo emocional del líder	Analfabetismo emocional	Autogestión y madurez emocional
Relación con el líder	Descreimiento e invalidación	Credibilidad
Concepción de la felicidad	Utilitaria e instrumental	

Fuente: (Fernández, 2013)

Según la investigación del padre de la Psicología positiva (Seligman, *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realise your Potential for Lasting Fulfilment*, 2011) la personas que desarrollan mejor su sociabilidad tienden a ser personas más felices. A ellos se deben el hincapié que hace el autor Seligman (2011) sobre la importancia del factor Relaciones positivas como pieza fundamental del modelo PERMA para medir el grado de satisfacción de los colaboradores en las organizaciones, porque de acuerdo con ello, influye en la productividad y rendimiento.

Según Sirota, Mischkind, y Meltzer (2005) que estudiaron por casi más de 30 años 237 empresas, afirman que los colaboradores buscan llevarse bien con sus compañeros, es decir que en la organización haya camarería para mejorar el trabajo en equipo y así ser más productivos. Considerando para el desarrollo de la camarería tener un sistema de gestión de conflictos, una buena comunicación en todos los sentidos, y fomentar el respeto mutuo.

2.1.4 Sentido o significado.

Cuando las personas se involucran en determinadas actividades, se sienten más satisfechas en aquellas en las que se entiende el significado de su trabajo a través del impacto que produce su participación, y sienten que deben involucrarse más en actividades con sentido. Por eso cada vez más personas se involucran en grandes causas a parte de sus actividades laborales para sentir el bienestar que produce estar participando en un tema que para ellas tiene sentido. Según Seligman (2011) los estudios que realizó afirman que el ser humano quiere tener una vida pero que tenga un significado, es decir, como sentir que pertenece o sirve a un propósito mayor a él mismo. Que va a permitir lograr la felicidad y la satisfacción con la vida.

Para Paz y Espinoza (2017) las personas que dan un sentido superior a lo que hacen tienen una mejor motivación y fortalecen el compromiso.

Debemos ser capaces de aceptar y apreciar el éxito para que nuestra vida y lo que hacemos tenga sentido. Ben-Shahar (2007) Así mismo, saber aceptar las emociones negativas y las dificultades que nos hacen aprender y adquirir mayor experiencia.

Los autores Hamel y Prahalad (2005) resaltan la importancia en que el sentido de lo que se hace tenga el compromiso de los empleados mediante su participación en la formulación de los objetivos o planes en la organización. Según Hamel & Prahalad (2005): “El objetivo de la jerarquía

estratégica sigue siendo válido: asegurar la consistencia a todo lo largo de la organización. Pero esta consistencia se obtiene mejor de un propósito estratégico claramente articulado que de planes inflexiblemente aplicados de arriba hacia abajo”. (p.13)

2.1.5 Realización / logro.

También Seligman (2011) hace más de una decena cuando se realiza la Teoría del bienestar y de la Psicología positiva se necesitaban solamente tres elementos para obtener una mejor felicidad y bienestar en la vida, como son las emociones positivas, un mayor compromiso y tener un sentido para lo que hacemos. Seligman después de varios estudios también cree que es importante tener como pilares el logro o la realización y tener relaciones positivas.

En ese sentido, las personas deben trazarse metas que puedan lograr, para que esto les produzca un mejor estado de ánimo e influya en mejores emociones positivas, la sensación de ir logrando las metas propuestas ayuda a tener una vida de bienestar.

Para Paz y Espinoza (2017) resalta la importancia del deseo de lograr algo, y que nos permite alcanzar un mayor grado de efectividad cuando se desea lograr y alcanzar el logro produce un mejor grado de satisfacción.

Según Sirota et al. (2005) quienes realizaron una investigación de 2.5 millones de colaboradores entre las 237 empresas que estudiaron por casi más de 30 años afirman que los colaboradores buscan sentir una sensación de logro. Es decir que quieren darle verdadero significado a lo que realizan. Es importante por ello, que participen los colaboradores con el líder en la formulación de la declaración de la misión y en el desarrollo de los objetivos en diferentes niveles de la organización.

El profesor de Psicología de la universidad de Harvard McClelland (1989) identifico tres factores de la motivación humana que son:

- La motivación de logro: Lograr metas, alcanzar el éxito.
- La motivación de poder: Alcanzar cierto grado de autoridad y esta autoridad se puede lograr mediante la influencia como menciona Rosique (2015) citando a Jeffrey Pfeffer.
- La motivación de afiliación: Poder relacionarse con otros.

Estos tres factores motivan a las personas a alcanzar sus resultados. El modelo PERMA agrega el logro como uno de los factores para alcanzar la felicidad y la satisfacción en los colaboradores.

Finalmente, existen varias teorías de la motivación que tiene relación con el Modelo PERMA como son las citadas por Gorman (2007).

La teoría de las necesidades de Maslow: Basada principalmente en niveles de abajo hacia arriba siendo la primera la necesidad de supervivencia, luego seguridad, amor, reconocimiento, y finalmente logro y la autorrealización.

La teoría de McClalland: Se basa principalmente en que las personas para estar motivadas deben tener el deseo de lograr éxito, relacionarse con otros y obtener poder.

Estas dos teorías se relacionan con el modelo de PERMA en que a mayor relacionamiento y satisfacción de las necesidades la persona se sentirá más satisfecha y feliz.

2.2 Bienestar de los empleados

Para sostener el estado de bienestar Fernández (2015) sostiene que se necesitan realizar una serie de actividades que aumenten la positividad y que reduzcan la negatividad como lo son las emociones negativas o tóxicas. Estas actividades son principalmente como lo menciona Lyubomirsky (2013) profesora de Psicología de la Universidad de California y egresada de la Universidad de Harvard con reconocidas publicaciones científicas en el campo de la felicidad. Las siguientes:

- Expresar gratitud
- Cultivar el optimismo
- Evitar pensar demasiado y evitar la comparación social
- Practicar la amabilidad
- Cuidar las relaciones sociales
- Manejar el estrés
- Aprender a perdonar
- Vivir el presente
- Saborear las alegrías de la vida
- Comprometerse con los objetivos

Y el compromiso que es la actitud, comportamiento en el cual los colaboradores participan y se involucran en el logro de los resultados esperados. (Bridger, 2014)

III. Método

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica de nivel cuantitativo, debido a que se utilizó la estadística para hacer el análisis de los resultados que permitieron definir la validez de la hipótesis. La investigación tuvo un diseño no experimental, debido a que no estimuló las variables. También fue de tipo descriptivo explicativo a su vez que se realizó una descripción de los resultados que se obtuvieron al realizar el estudio y recogió los datos numéricos.

3.2 Ámbito temporal y espacial

La investigación se desarrolló en el año 2018, en la empresa PROSEGUR, Av. República de Panamá 3890, Surquillo 15047

3.3 Variables

Variable independiente: Modelo PERMA

Sus dimensiones de estudios

- Emociones y Relaciones positivas.
- Compromiso.
- Sentido y Realización / logro.

Indicador: Nunca, raramente, a veces, a menudo, siempre.

Variable dependiente: El nivel de bienestar. Que está determinado la siguiente metodología de evaluación.

Para cada indicador se le asigna un valor:

Nunca (5), raramente (4), a veces (3), a menudo (2), siempre (1). Siendo lo más optimo que las respuestas sean todas respondidas “nunca” obtendría un valor total de 18 por 5 puntos (Nunca) un total de 90 puntos. Si todas fueran respondidas “Siempre” tendría un valor total de 18 por 1 punto (Siempre) un total de 18 puntos.

La fórmula de evaluación está determinada por los siguientes rangos:

De 18 a 35 puntos: Existe un nivel bajo de bienestar.

De 36 a 71 puntos: Existe un nivel medio de bienestar.

De 72 a 90 puntos: Existe un nivel alto de bienestar.

El cuestionario fue desarrollado por el Profesor de la Universidad de Harvard Dr. Seligman experto en gestión del bienestar laboral (Seligman, 2011).

3.4 Población y muestra

La población para este estudio estuvo conformada por sesenta trabajadores de la empresa PROSEGUR. Dentro de los cuales están incluido el Jefe de Operaciones, el supervisor de operaciones, el supervisor de operaciones terrestres, cincuenta y siete agentes de seguridad.

La población de estudio fueron en total 60 trabajadores.

Y la muestra para realizar el trabajo también fue de 60 trabajadores. Esto debido a que la población es pequeña y se pudo hacer la encuesta a los 60 trabajadores.

3.5 Instrumentos

El instrumento que correspondió utilizar para la investigación fue el cuestionario. Donde se realizaron una serie de preguntas cerradas que permitieron obtener los datos necesarios para convertirlos en información para el cumplimiento de los objetivos de la investigación. El

cuestionario fue desarrollado por el Profesor de la Universidad de Harvard Dr. Seligman experto en gestión del bienestar laboral (Seligman, 2011).

3.6 Procedimientos

El procedimiento para realizar la investigación fue de la siguiente manera. Primero, se estableció el marco teórico pertinente para comprender la Teoría del Modelo PERMA y cada una de sus dimensiones, luego se aplicó una encuesta para identificar el efecto de los diferentes factores del Modelo PERMA en el grado de bienestar de los empleados de la empresa PROSEGUR en el año 2018. Luego se procedió a realizar el análisis de los resultados a través de las herramientas estadísticas y se visualizaron a través de los gráficos de tablas para identificar los diferentes impactos en el bienestar. Después se procedió a realizar la discusión con investigaciones similares, y finalmente basados en la teoría se realizó las recomendaciones respectivas.

3.7 Análisis de datos

Este estudio va a utilizar para el procesamiento de la información la técnica del análisis estadístico descriptivo, de acuerdo con el diseño de investigación descriptivo - cuantitativo. Los datos se representan en forma de números y fueron analizados estadísticamente mediante el SPSS Versión 25.

IV. Resultados

Los resultados de la encuesta realizada basada en el modelo PERMA. Se muestran en las siguientes tablas donde se muestran los resultados para cada una de las afirmaciones respondidas por los colaboradores. En la tabla 4 a la 21 se observan los datos ordenados en sus respectivas frecuencias. En análisis de las tablas se realiza en las gráficas.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

1.-No sonrío.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	42	70,0	70,0	70,0
	A menudo	7	11,7	11,7	81,7
	A veces	6	10,0	10,0	91,7
	Raramente	2	3,3	3,3	95,0
	Nunca	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

2.-Expresa enojo o frustración.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	36	60,0	60,0	60,0
	A menudo	9	15,0	15,0	75,0
	A veces	7	11,7	11,7	86,7
	Raramente	5	8,3	8,3	95,0
	Nunca	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

3.-Llega tarde al trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	41	68,3	68,3	68,3
	A menudo	5	8,3	8,3	76,7
	A veces	8	13,3	13,3	90,0
	Raramente	3	5,0	5,0	95,0
	Nunca	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 7*Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario***4.-Muestra poca motivación.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	37	61,7	61,7	61,7
	A menudo	9	15,0	15,0	76,7
	A veces	9	15,0	15,0	91,7
	Raramente	3	5,0	5,0	96,7
	Nunca	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 8*Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.***5.-No contribuye en nada a las reuniones del equipo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	6,7	6,7	6,7
	A menudo	2	3,3	3,3	10,0
	A veces	9	15,0	15,0	25,0
	Raramente	3	5,0	5,0	30,0
	Nunca	42	70,0	70,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

6.-No va más allá de las responsabilidades en la descripción de su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	8,3	8,3	8,3
	A menudo	2	3,3	3,3	11,7
	A veces	4	6,7	6,7	18,3
	Raramente	8	13,3	13,3	31,7
	Nunca	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

7.-Su trabajo no es creativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	6,7	6,7	6,7
	A menudo	2	3,3	3,3	10,0
	A veces	3	5,0	5,0	15,0
	Raramente	9	15,0	15,0	30,0
	Nunca	42	70,0	70,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

8.-Su productividad es menor a la esperada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	6,7	6,7	6,7
	A menudo	3	5,0	5,0	11,7
	A veces	6	10,0	10,0	21,7
	Raramente	6	10,0	10,0	31,7
	Nunca	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

9.-No se acerca espontáneamente para compartir sus opiniones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	43	71,7	71,7	71,7
	A menudo	8	13,3	13,3	85,0
	A veces	3	5,0	5,0	90,0
	Raramente	2	3,3	3,3	93,3
	Nunca	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

10.-No asiste a los eventos sociales del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	41	68,3	68,3	68,3
	A menudo	8	13,3	13,3	81,7
	A veces	7	11,7	11,7	93,3
	Raramente	2	3,3	3,3	96,7
	Nunca	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

11.-No se lleva bien con sus colegas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	39	65,0	65,0	65,0
	A menudo	8	13,3	13,3	78,3
	A veces	7	11,7	11,7	90,0
	Raramente	2	3,3	3,3	93,3
	Nunca	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

12.-Se siente solo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	41	68,3	68,3	68,3
	A menudo	8	13,3	13,3	81,7
	A veces	5	8,3	8,3	90,0
	Raramente	2	3,3	3,3	93,3
	Nunca	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 16

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

13.-Su trabajo no coincide con los valores y la misión de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	39	65,0	65,0	65,0
	A menudo	7	11,7	11,7	76,7
	A veces	8	13,3	13,3	90,0
	Raramente	2	3,3	3,3	93,3
	Nunca	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 17

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

14.-No celebra su buen trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	42	70,0	70,0	70,0
	A menudo	6	10,0	10,0	80,0
	A veces	6	10,0	10,0	90,0
	Raramente	2	3,3	3,3	93,3
	Nunca	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 18

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

15.-Los colegas mayores no son accesibles y no lo escuchan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	42	70,0	70,0	70,0
	A menudo	7	11,7	11,7	81,7
	A veces	8	13,3	13,3	95,0
	Raramente	1	1,7	1,7	96,7
	Nunca	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 19

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

16.-No levanta la mano para entrenar y desarrollar una nueva habilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	44	73,3	73,3	73,3
	A menudo	5	8,3	8,3	81,7
	A veces	6	10,0	10,0	91,7
	Raramente	2	3,3	3,3	95,0
	Nunca	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 20

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

17.-No muestra interés en el avance profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	42	70,0	70,0	70,0
	A menudo	5	8,3	8,3	78,3
	A veces	9	15,0	15,0	93,3
	Raramente	2	3,3	3,3	96,7
	Nunca	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabla 21

Frecuencias y porcentajes para cada pregunta del cuestionario.

18.-No está ansioso por obtener premios de la industria u organización cuando surjan.

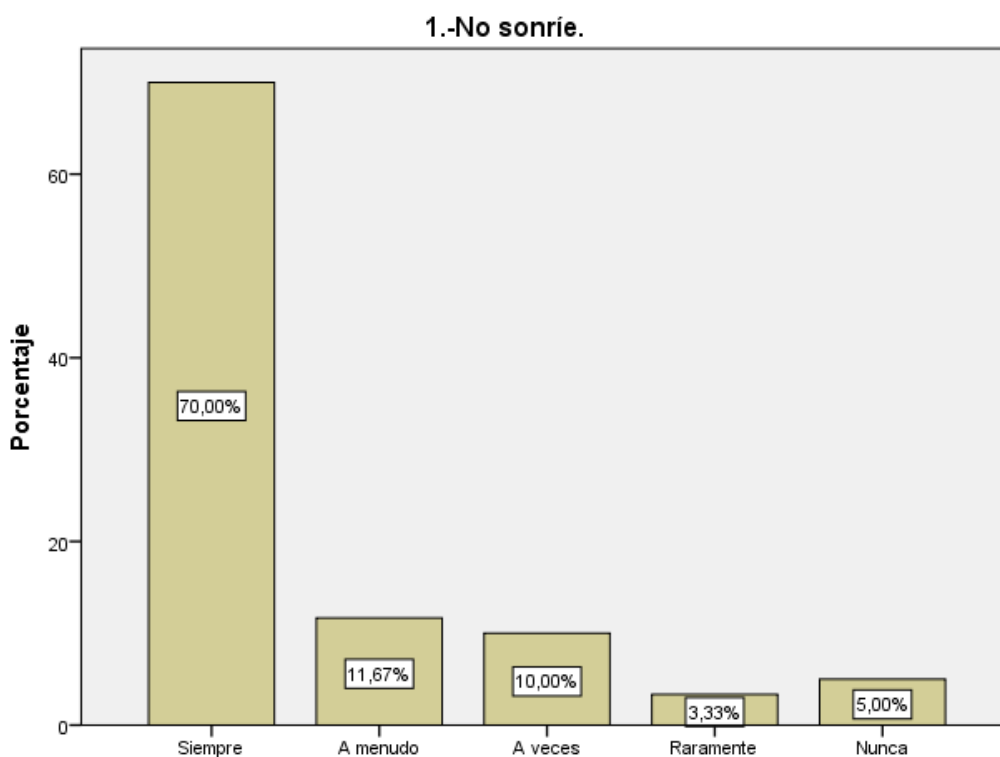
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	44	73,3	73,3	73,3
	A menudo	7	11,7	11,7	85,0
	A veces	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Gráficos

A continuación, se realiza un análisis e interpretación de los resultados que se han obtenido con el sistema SPSS.

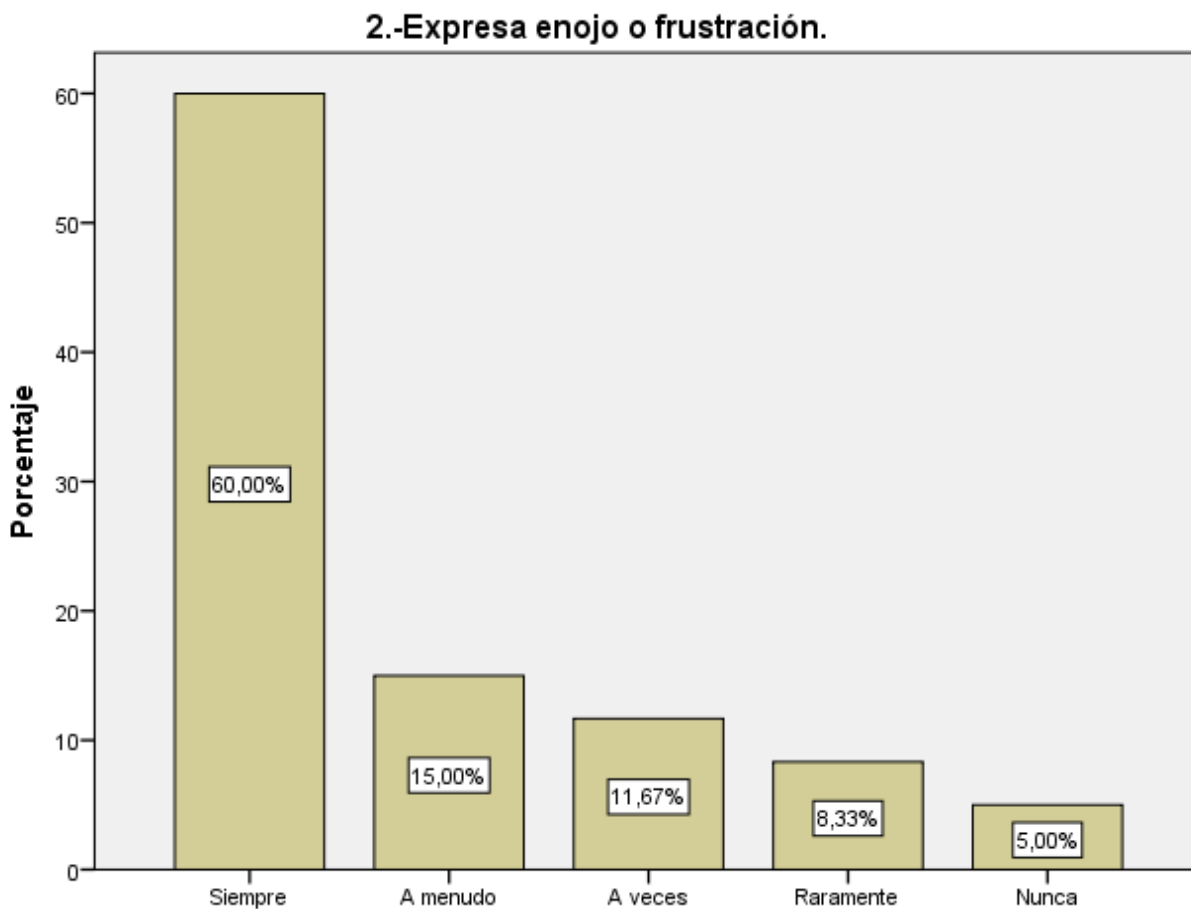
Figura 5

Respuesta a la afirmación



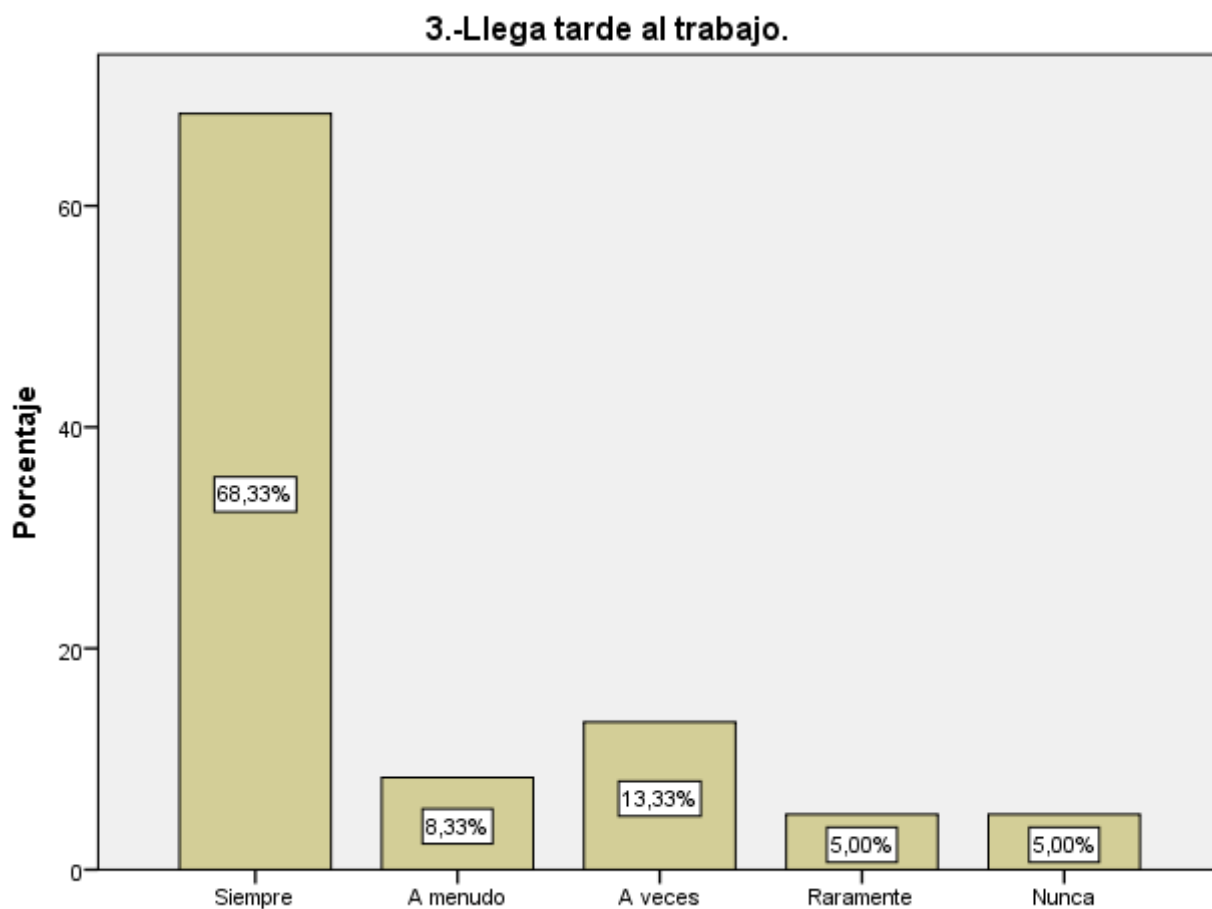
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 70%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 6*Respuesta a la afirmación*

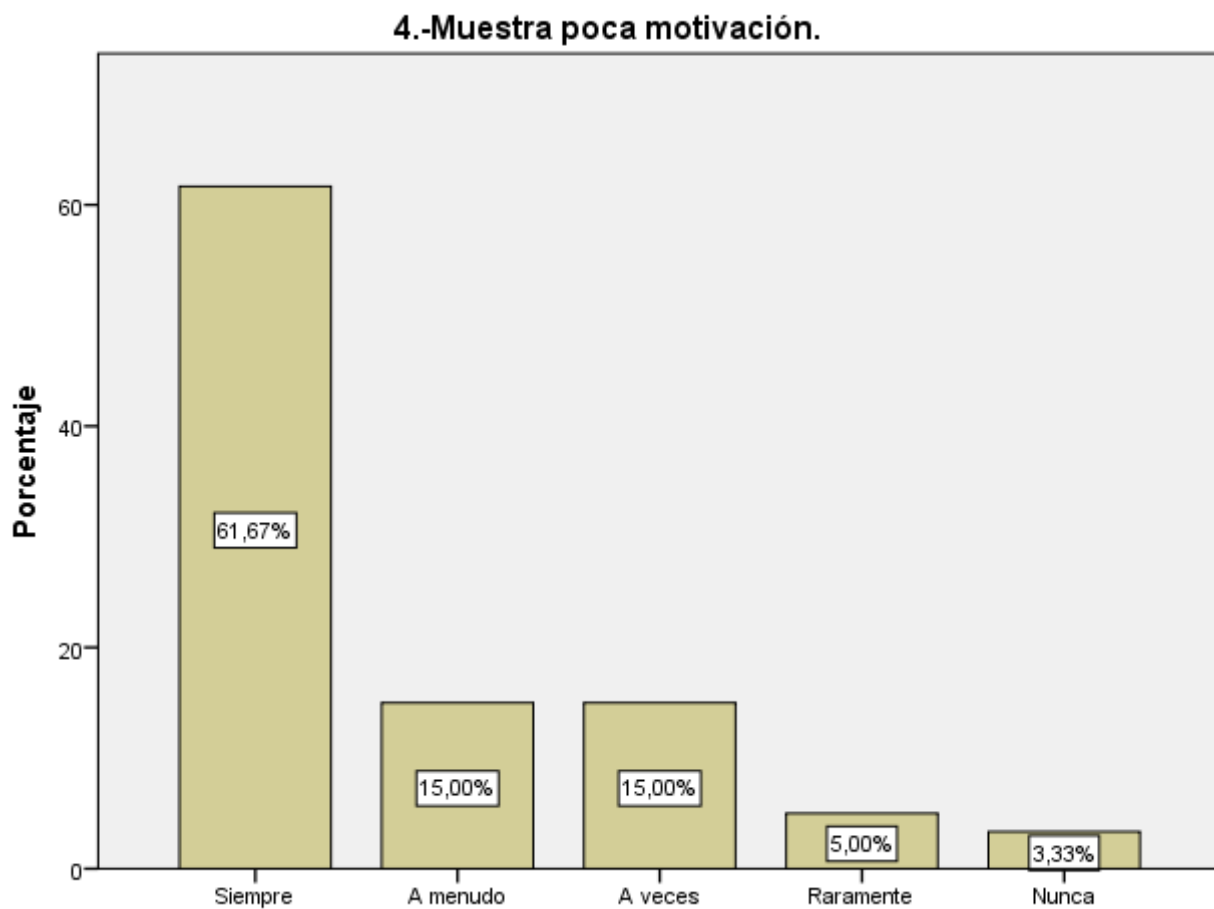
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 60%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 7*Respuesta a la afirmación*

Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 68.33%.

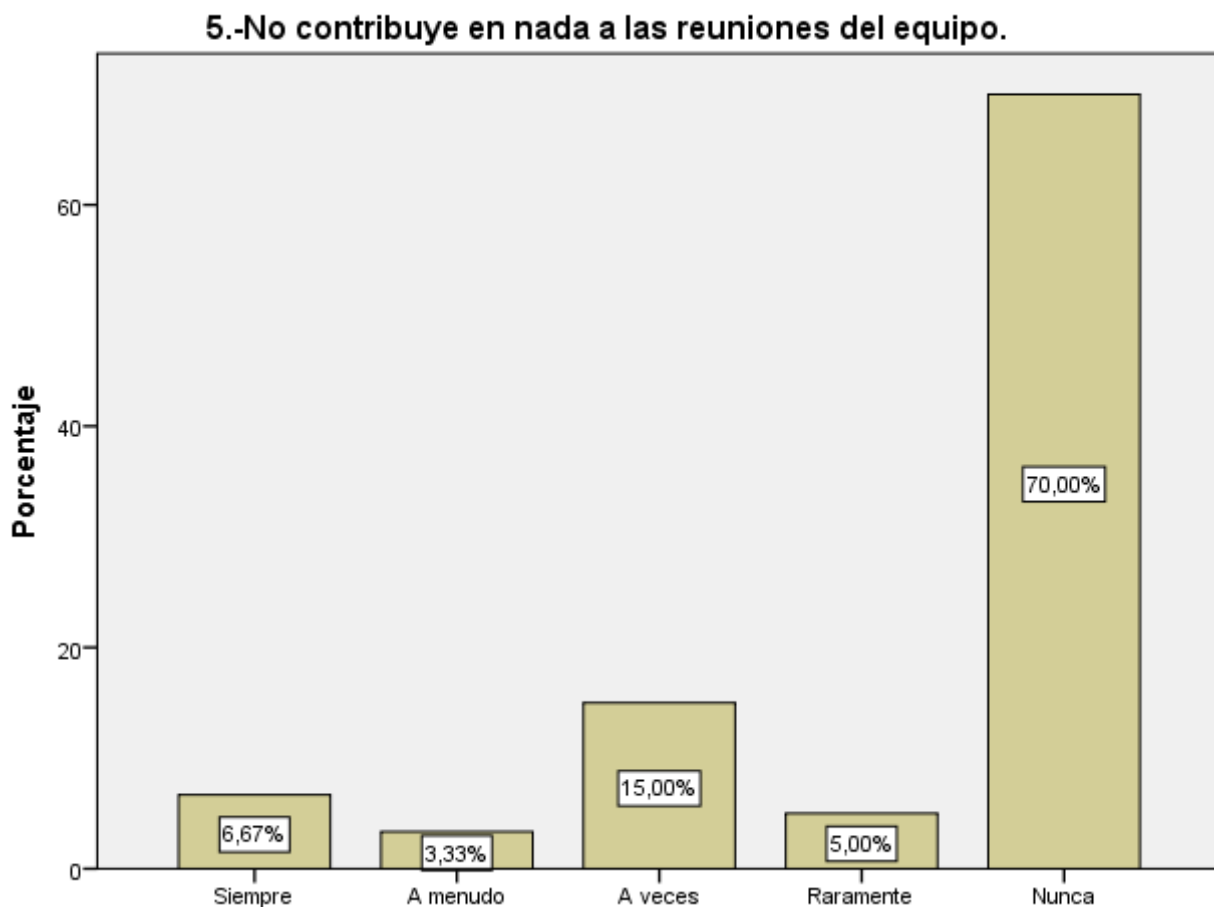
Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 8*Respuesta a la afirmación*

Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 61.67%.

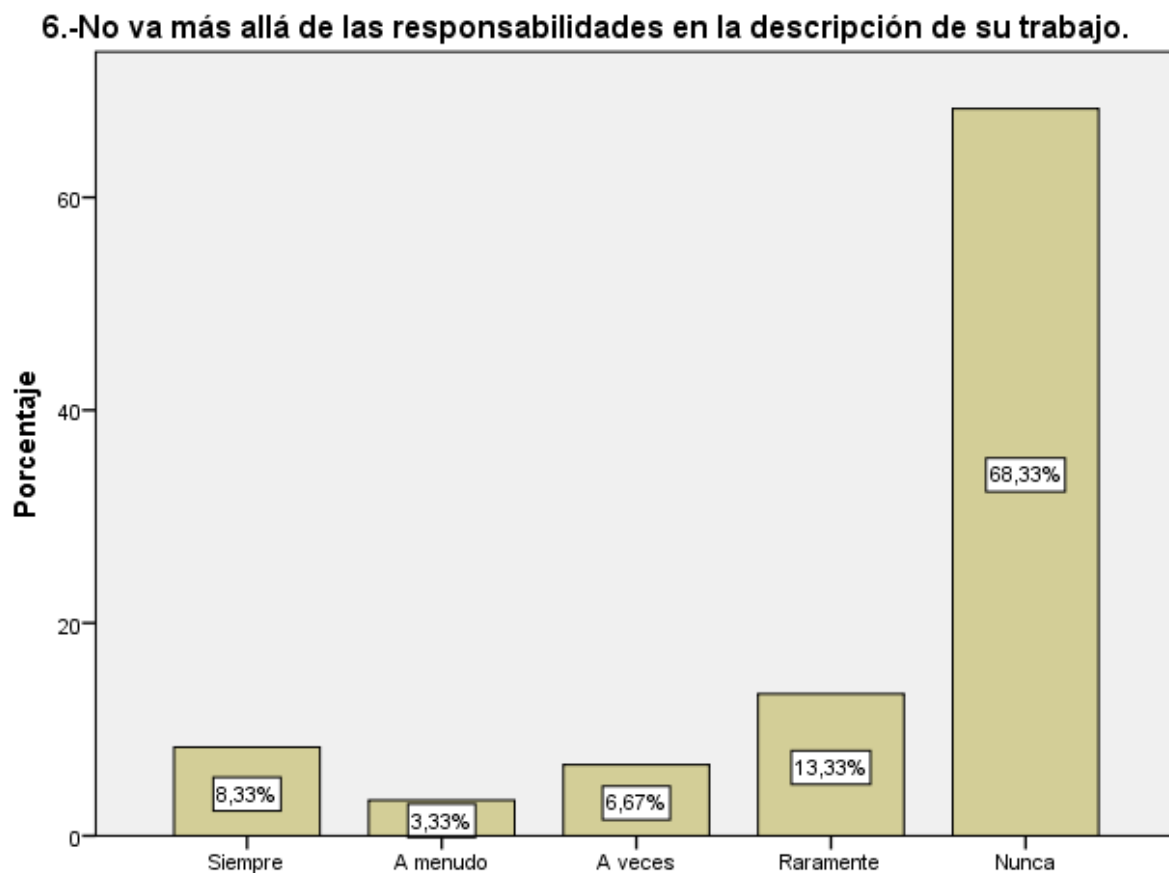
Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 9
Respuesta a la afirmación



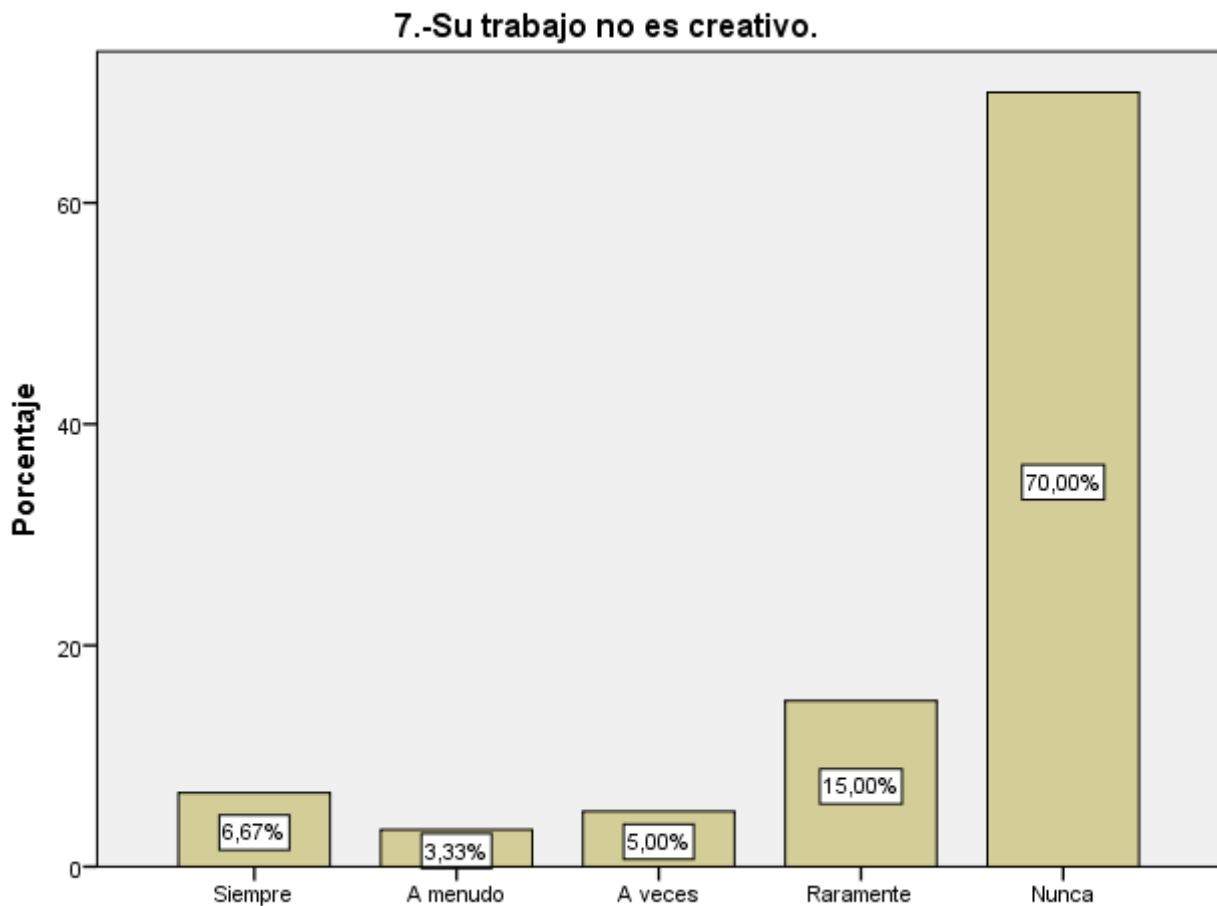
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “nunca” en un 70%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta positivamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 10*Respuesta a la afirmación*

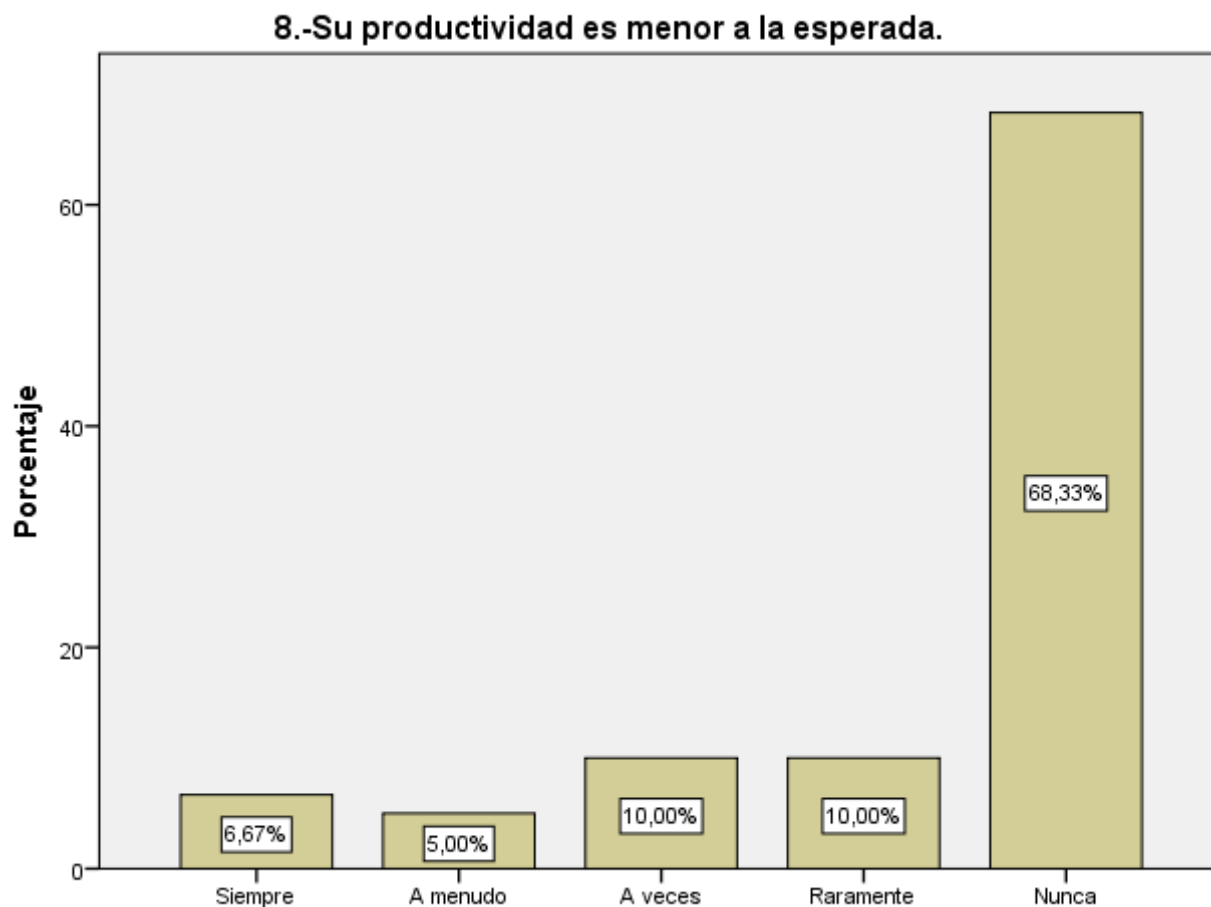
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “Nunca” en un 68.33%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta positivamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 11*Respuesta a la afirmación*

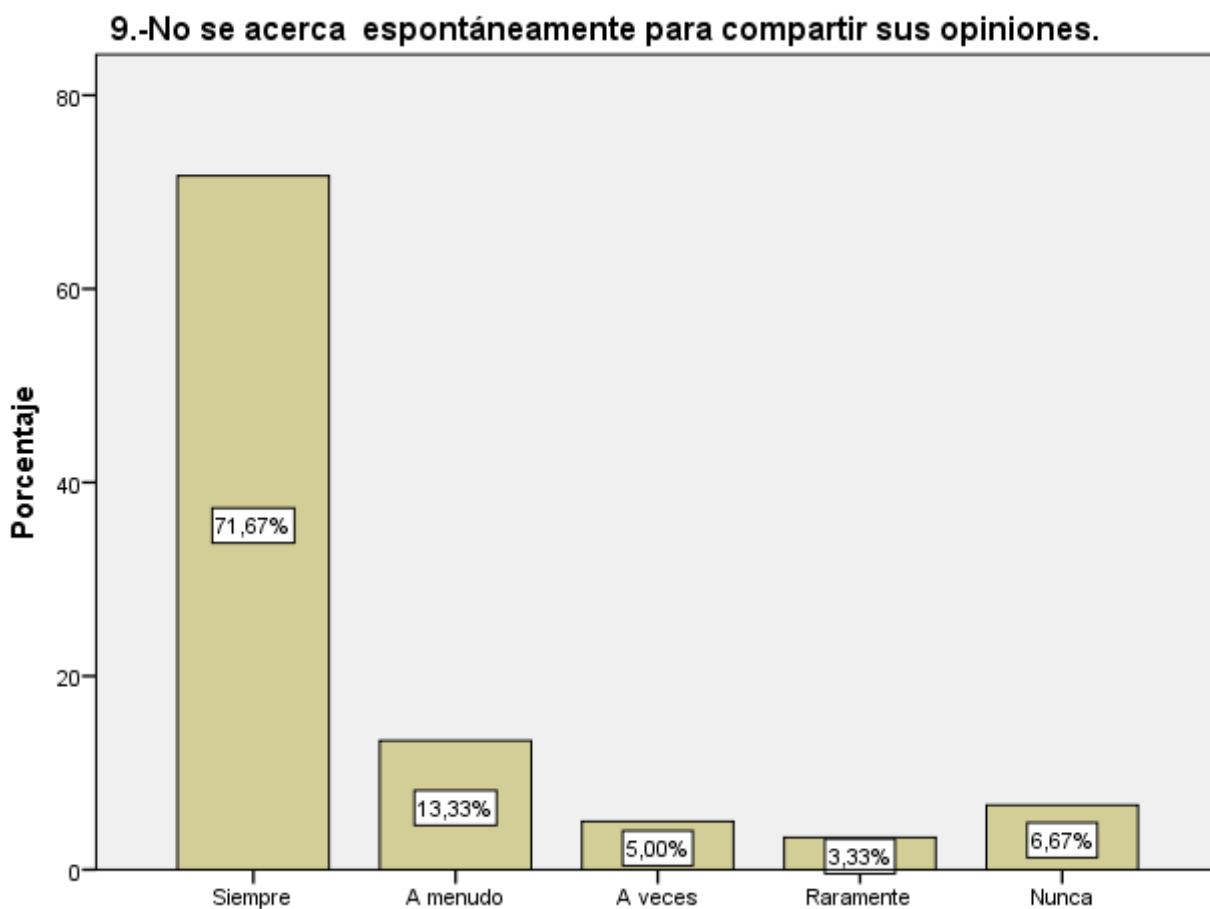
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “Nunca” en un 70%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta positivamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 12*Respuesta a la afirmación*

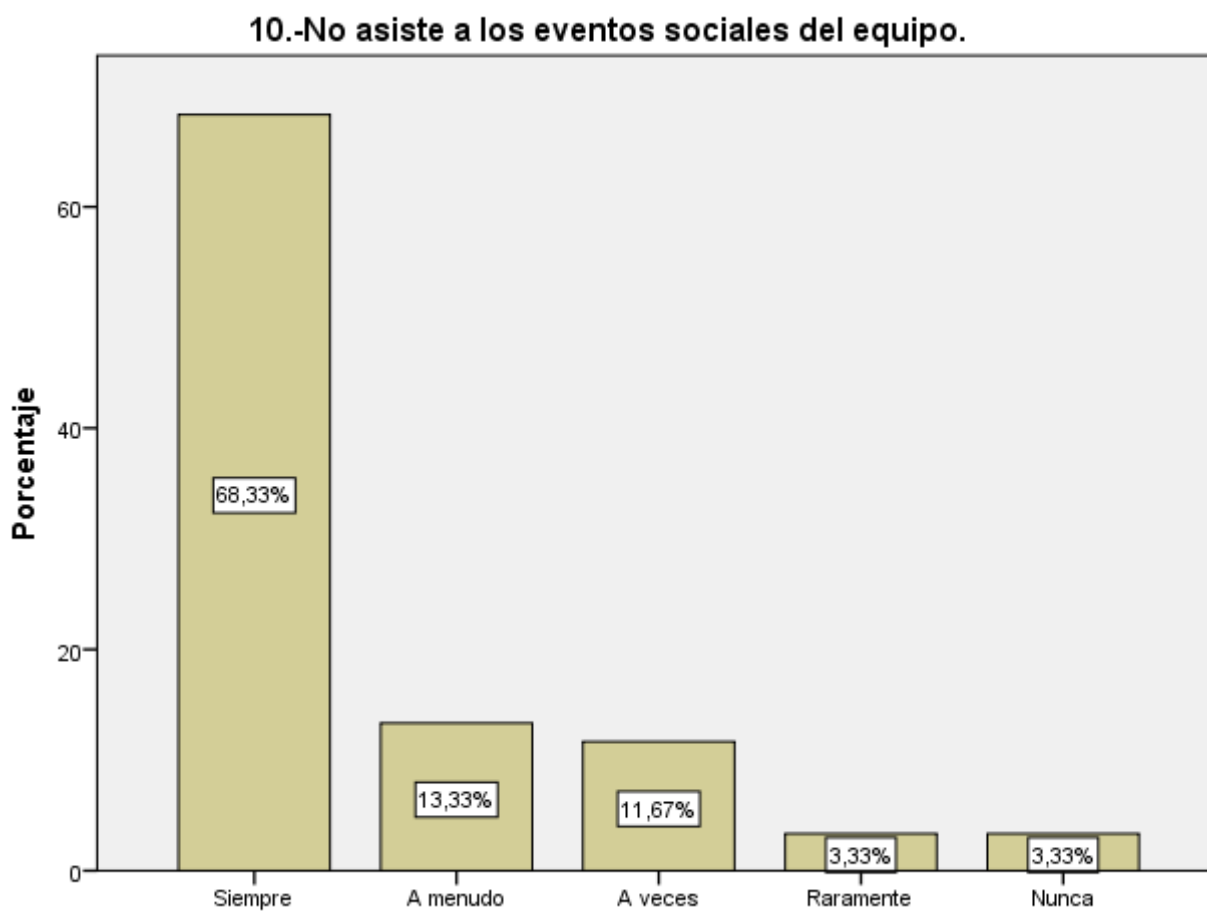
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “Nunca” en un 68.33%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta positivamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 13*Respuesta a la afirmación*

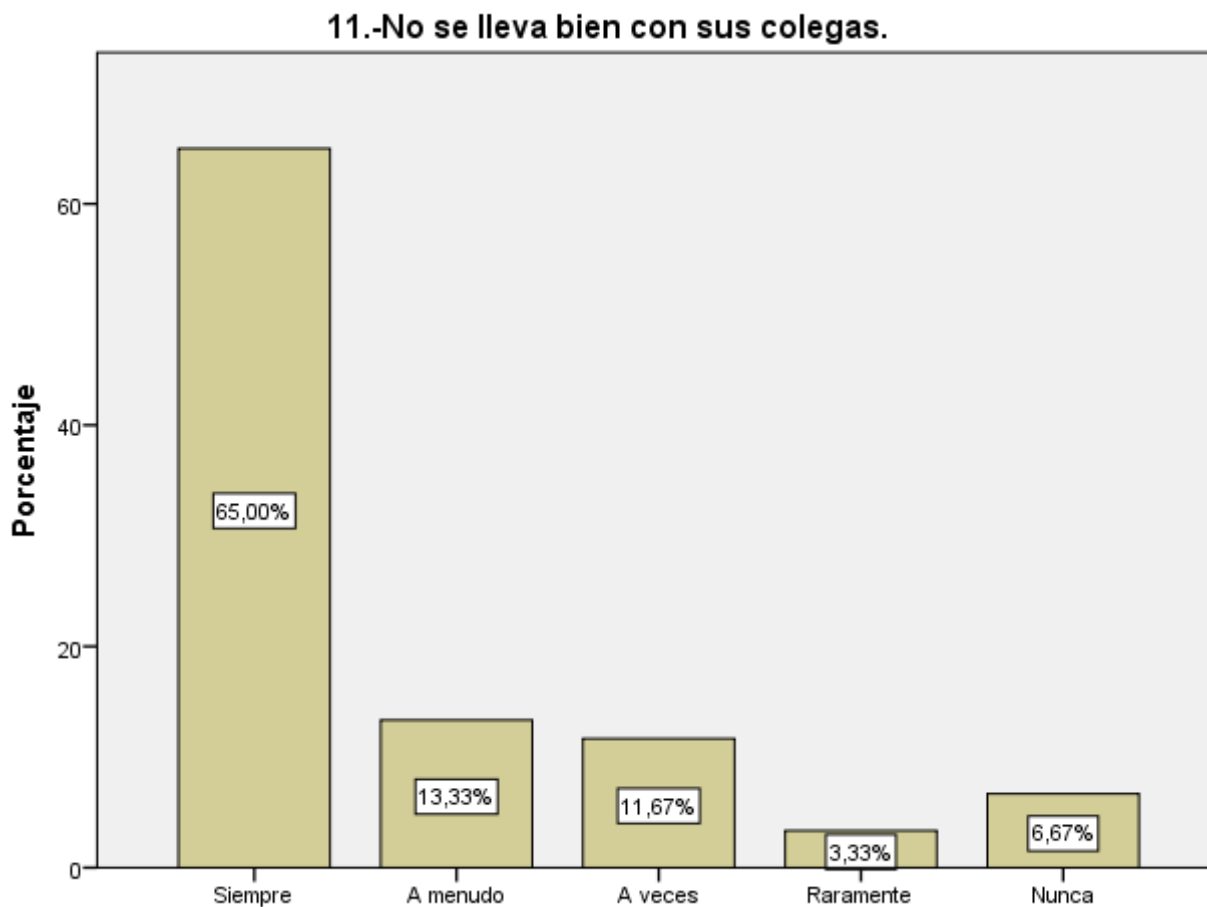
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 71.67%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 14*Respuesta a la afirmación*

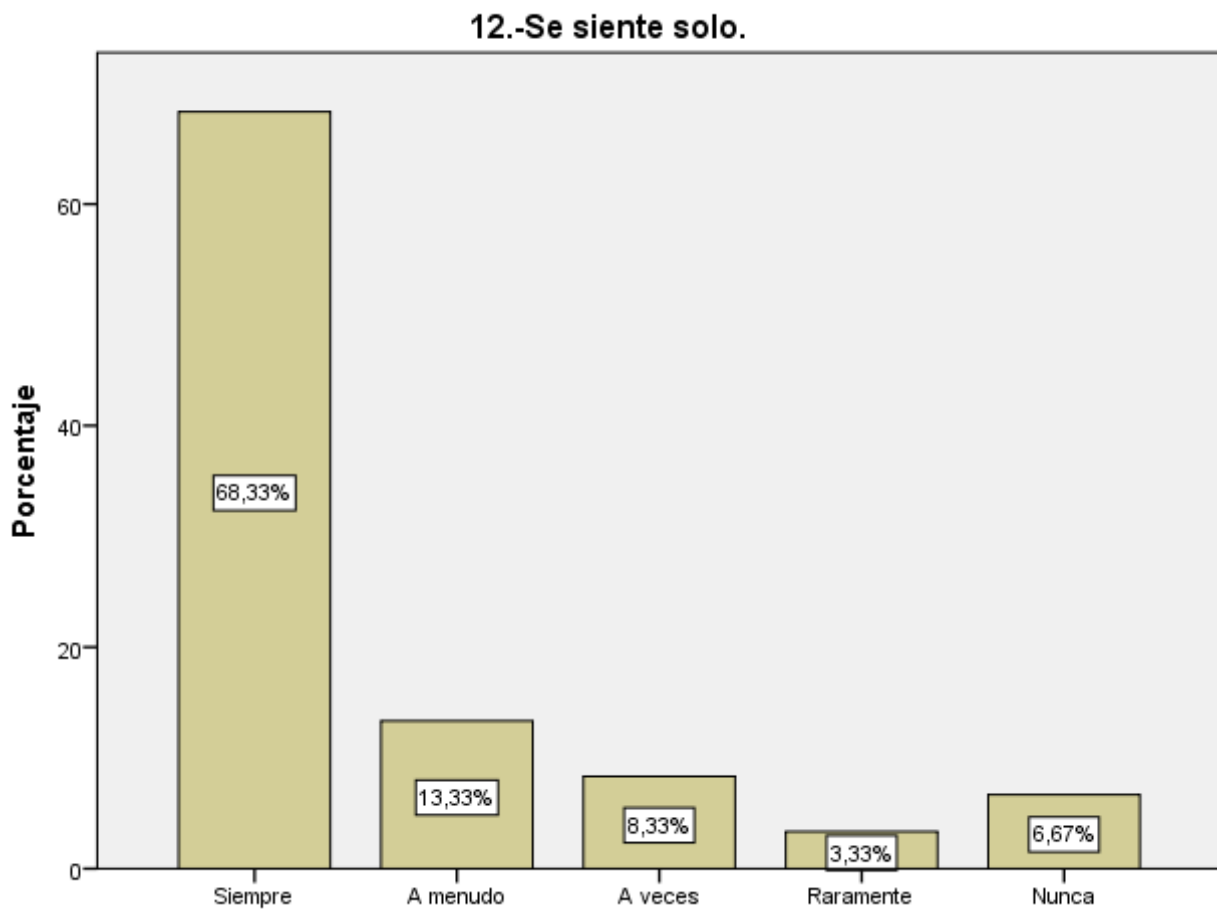
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 68.33%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 15*Respuesta a la afirmación*

Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 65%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

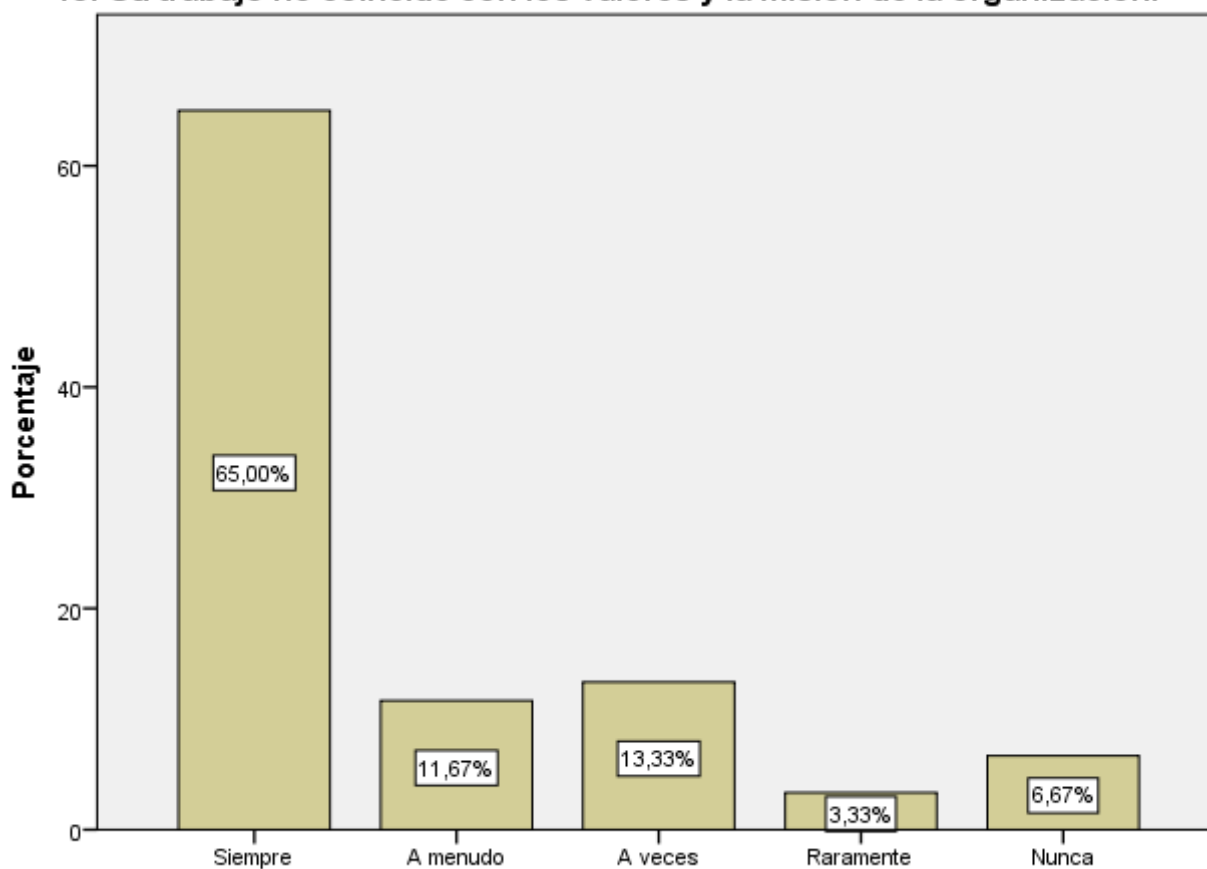
Figura 16*Respuesta a la afirmación*

Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 68.33%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

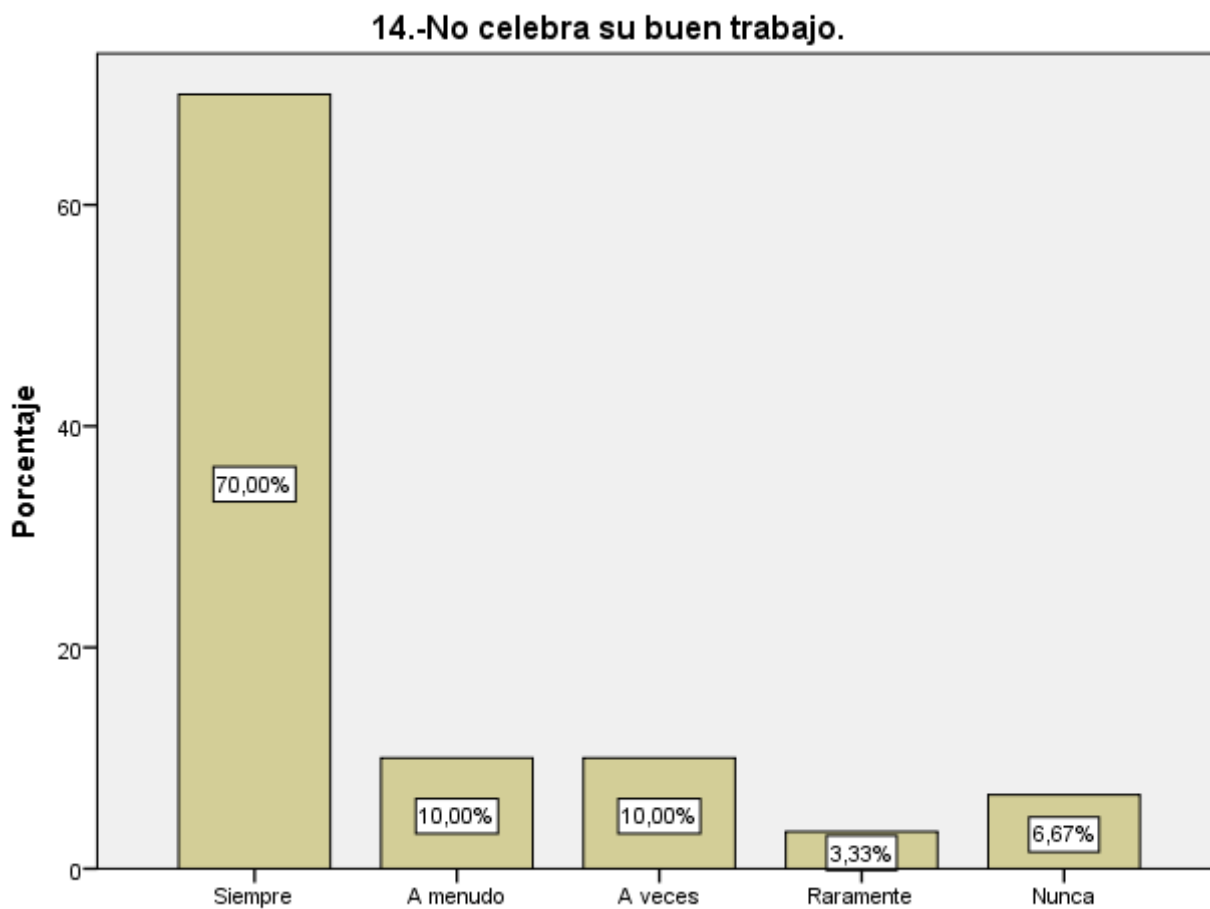
Figura 17
Respuesta a la afirmación

13.-Su trabajo no coincide con los valores y la misión de la organización.



Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 65%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

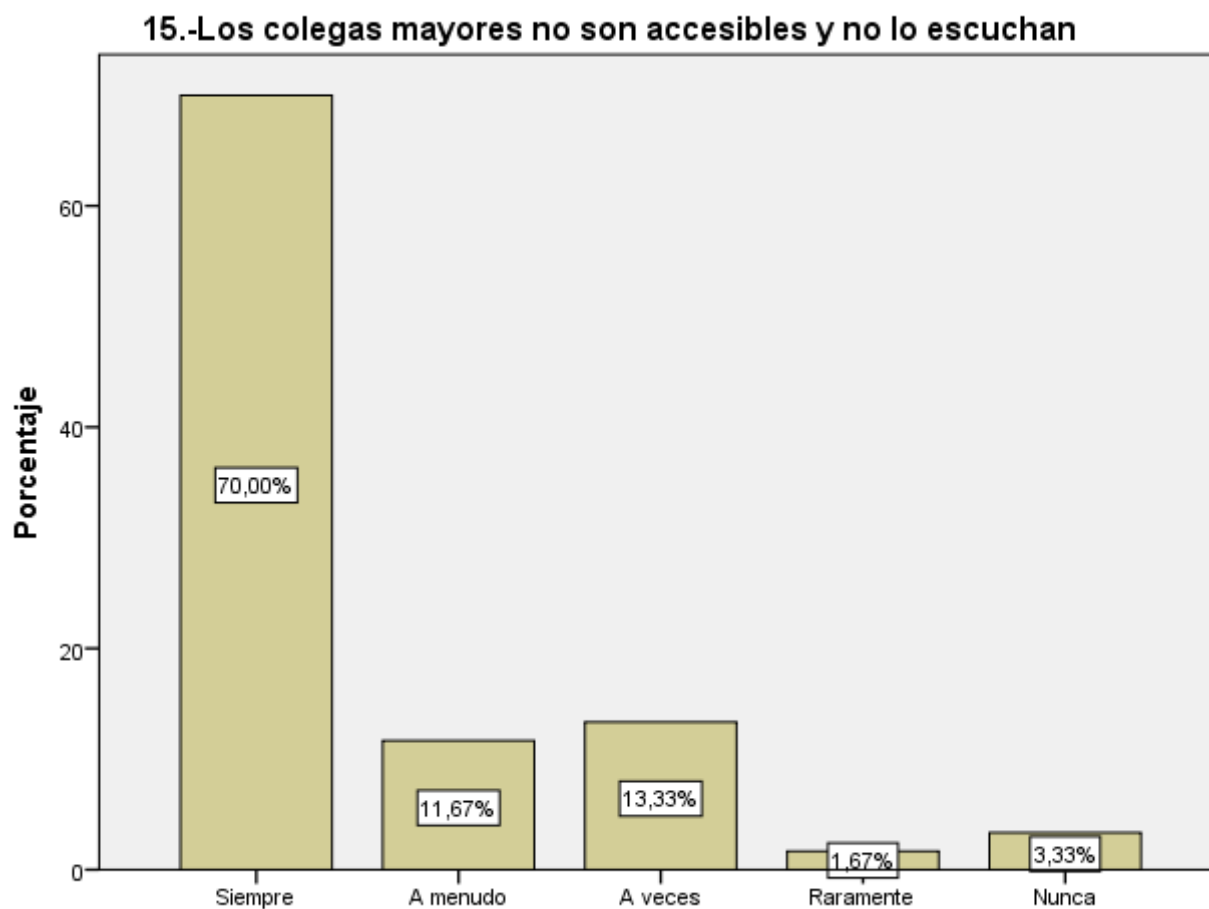
Figura 18*Respuesta a la afirmación*

Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 70%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

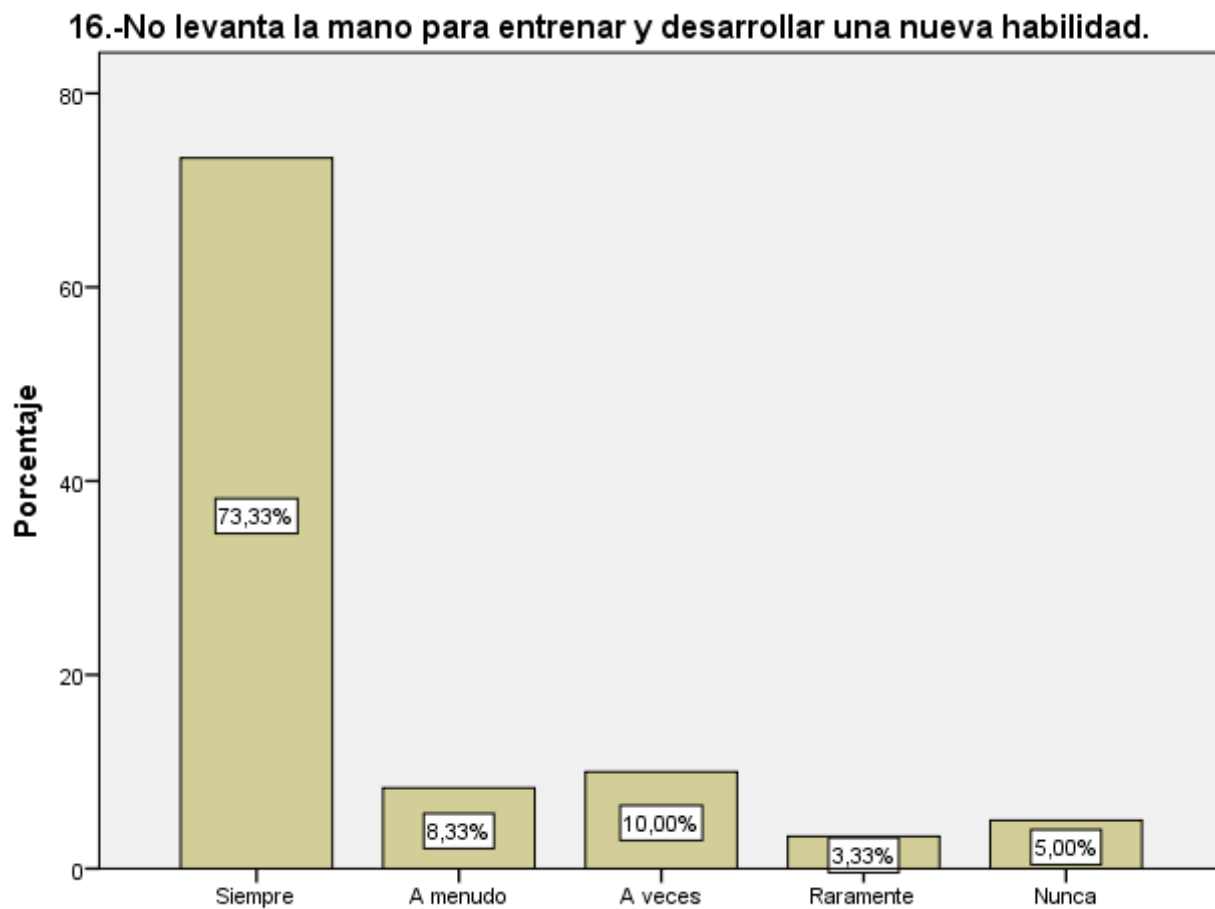
Figura 19

Respuesta a la afirmación



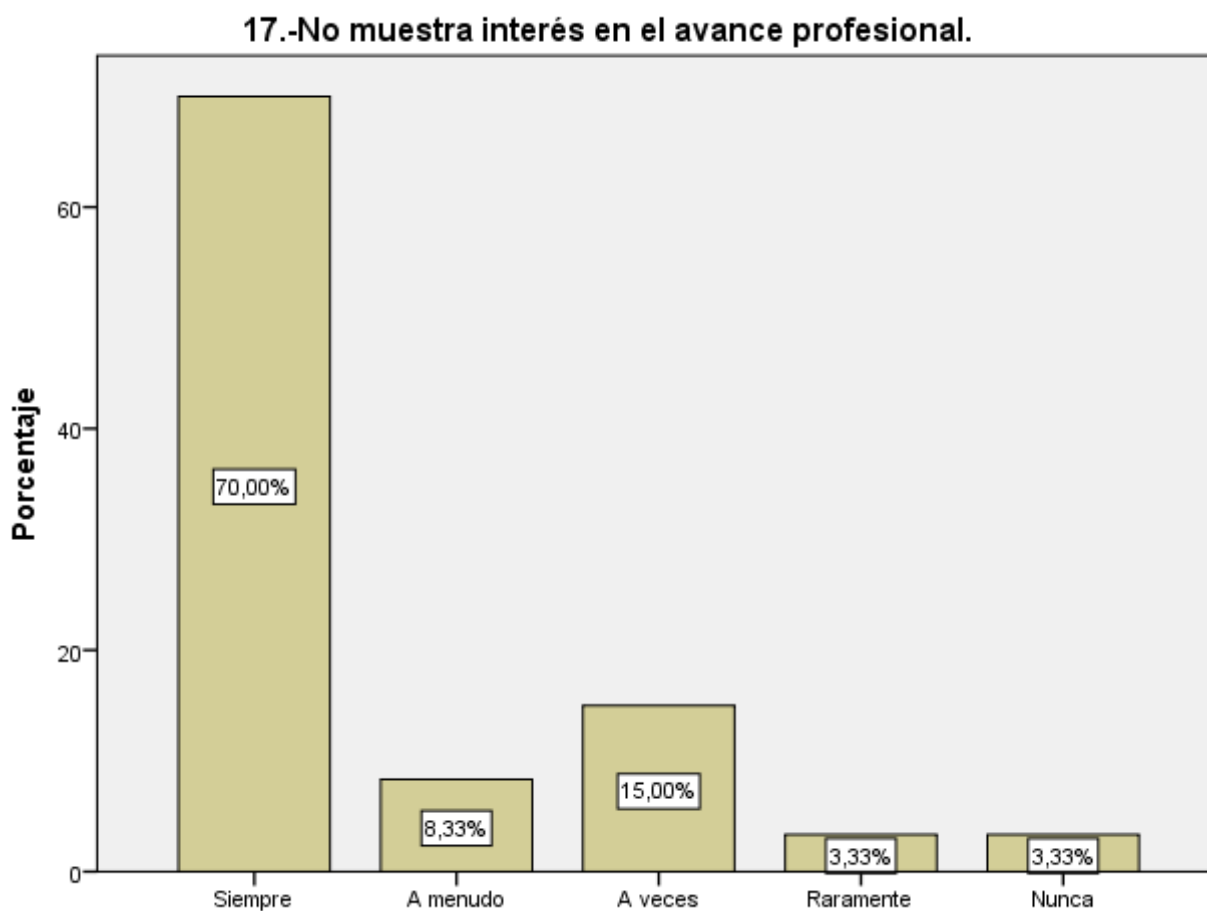
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 70%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 20*Respuesta a la afirmación*

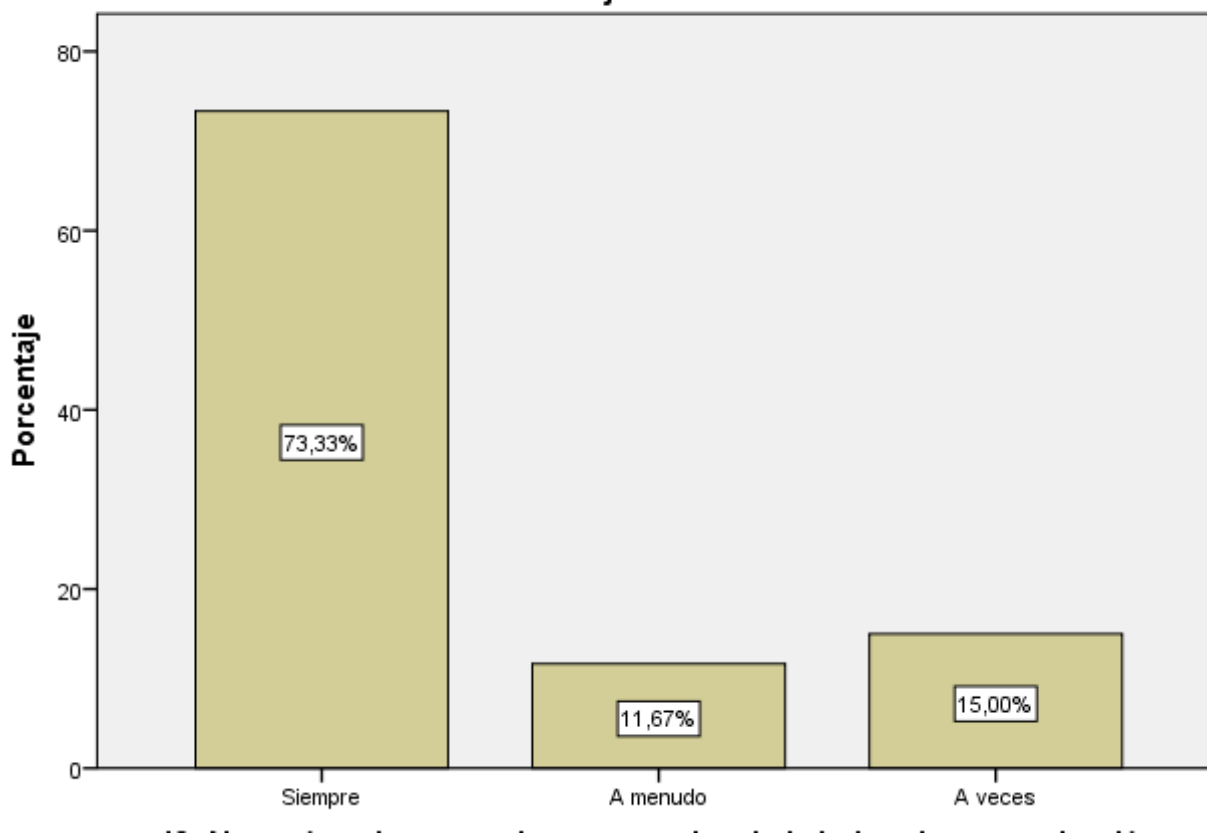
Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 73.33%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 21*Respuesta a la afirmación*

Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 70%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Figura 22*Respuesta a la afirmación***18.-No está ansioso por obtener premios de la industria u organización cuando surjan.**

Análisis: Se observa que en mayor medida la respuesta ha sido “siempre” en un 73.33%.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

En la tabla 22 se muestran los porcentajes por columna.

Tabla 22

Datos en formato vertical

		% del N de columna
1.-No sonrío.	Siempre	70,0%
	A menudo	11,7%
	A veces	10,0%
	Raramente	3,3%
	Nunca	5,0%
	Total	100,0%
2.-Expresa enojo o frustración.	Siempre	60,0%
	A menudo	15,0%
	A veces	11,7%
	Raramente	8,3%
	Nunca	5,0%
3.-Llega tarde al trabajo.	Siempre	68,3%
	A menudo	8,3%
	A veces	13,3%
	Raramente	5,0%
	Nunca	5,0%
4.-Muestra poca motivación.	Siempre	61,7%
	A menudo	15,0%

	A veces	15,0%
	Raramente	5,0%
	Nunca	3,3%
5.-No contribuye en nada a las reuniones del equipo.	Siempre	6,7%
	A menudo	3,3%
	A veces	15,0%
	Raramente	5,0%
	Nunca	70,0%
6.-No va más allá de las responsabilidades en la descripción de su trabajo.	Siempre	8,3%
	A menudo	3,3%
	A veces	6,7%
	Raramente	13,3%
	Nunca	68,3%
7.-Su trabajo no es creativo.	Siempre	6,7%
	A menudo	3,3%
	A veces	5,0%
	Raramente	15,0%
	Nunca	70,0%
8.-Su productividad es menor a la esperada.	Siempre	6,7%
	A menudo	5,0%
	A veces	10,0%
	Raramente	10,0%
	Nunca	68,3%
9.-No se acerca espontáneamente para compartir sus opiniones.	Siempre	71,7%
	A menudo	13,3%
	A veces	5,0%
	Raramente	3,3%

	Nunca	6,7%
10.-No asiste a los eventos sociales del equipo.	Siempre	68,3%
	A menudo	13,3%
	A veces	11,7%
	Raramente	3,3%
	Nunca	3,3%
11.-No se lleva bien con sus colegas.	Siempre	65,0%
	A menudo	13,3%
	A veces	11,7%
	Raramente	3,3%
	Nunca	6,7%
12.-Se siente solo.	Siempre	68,3%
	A menudo	13,3%
	A veces	8,3%
	Raramente	3,3%
	Nunca	6,7%
13.-Su trabajo no coincide con los valores y la misión de la organización.	Siempre	65,0%
	A menudo	11,7%
	A veces	13,3%
	Raramente	3,3%
	Nunca	6,7%
14.-No celebra su buen trabajo.	Siempre	70,0%
	A menudo	10,0%
	A veces	10,0%
	Raramente	3,3%
	Nunca	6,7%
	Siempre	70,0%

15.-Los colegas mayores no son accesibles y no lo escuchan	A menudo	11,7%
	A veces	13,3%
	Raramente	1,7%
	Nunca	3,3%
16.-No levanta la mano para entrenar y desarrollar una nueva habilidad.	Siempre	73,3%
	A menudo	8,3%
	A veces	10,0%
	Raramente	3,3%
	Nunca	5,0%
17.-No muestra interés en el avance profesional.	Siempre	70,0%
	A menudo	8,3%
	A veces	15,0%
	Raramente	3,3%
	Nunca	3,3%
18.-No está ansioso por obtener premios de la industria u organización cuando surjan.	Siempre	73,3%
	A menudo	11,7%
	A veces	15,0%
	Raramente	0,0%
	Nunca	0,0%

En la tabla 23 se observan los resultados con su respectivo recuento y porcentaje por filas.

Tabla 23*Datos en formato horizontal*

	Siempre		A menudo		A veces
	Recuento	% fila	Recuento	% fila	Recuento
1.-No sonrío.	42	70,0%	7	11,7%	6
2.-Expresa enojo o frustración.	36	60,0%	9	15,0%	7
3.-Llega tarde al trabajo.	41	68,3%	5	8,3%	8
4.-Muestra poca motivación.	37	61,7%	9	15,0%	9
5.-No contribuye en nada a las reuniones del equipo.	4	6,7%	2	3,3%	9
6.-No va más allá de las responsabilidades de su trabajo.	5	8,3%	2	3,3%	4
7.-Su trabajo no es creativo.	4	6,7%	2	3,3%	3
8.-Su productividad es menor	4	6,7%	3	5,0%	6
9.-No se acerca espontáneamente para compartir sus opiniones.	43	71,7%	8	13,3%	3
10.-No asiste a los eventos sociales del equipo.	41	68,3%	8	13,3%	7
11.-No se lleva bien con sus colegas.	39	65,0%	8	13,3%	7
12.-Se siente solo.	41	68,3%	8	13,3%	5
13.-Su trabajo no coincide con los valores y la misión de la org.	39	65,0%	7	11,7%	8
14.-No celebra su buen trabajo.	42	70,0%	6	10,0%	6
15.-Los colegas mayores no son accesibles y no lo escuchan	42	70,0%	7	11,7%	8
16.-No levanta la mano para entrenar y desarrollar una nueva habilidad.	44	73,3%	5	8,3%	6
17.-No muestra interés en el avance	42	70,0%	5	8,3%	9
18.-No está ansioso por obtener premios de la industria u organización cuando surjan.	44	73,3%	7	11,7%	9

	A veces		Raramente		Nunca	
	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento
1.-No sonrío.	10,0%	2	3,3%	3	5,0%	3
2.-Expresa enojo o frustración.	11,7%	5	8,3%	3	5,0%	3
3.-Llega tarde al trabajo.	13,3%	3	5,0%	3	5,0%	3
4.-Muestra poca motivación.	15,0%	3	5,0%	2	3,3%	2
5.-No contribuye en nada a las reuniones del equipo.	15,0%	3	5,0%	42	70,0%	42
6.-No va más allá de las responsabilidades en la descripción de su trabajo.	6,7%	8	13,3%	41	68,3%	41
7.-Su trabajo no es creativo.	5,0%	9	15,0%	42	70,0%	42
8.-Su productividad es menor a la esperada.	10,0%	6	10,0%	41	68,3%	41
9.-No se acerca espontáneamente para compartir sus opiniones.	5,0%	2	3,3%	4	6,7%	4
10.-No asiste a los eventos sociales del equipo.	11,7%	2	3,3%	2	3,3%	2
11.-No se lleva bien con sus colegas.	11,7%	2	3,3%	4	6,7%	4
12.-Se siente solo.	8,3%	2	3,3%	4	6,7%	4
13.-Su trabajo no coincide con los valores y la misión de la organización.	13,3%	2	3,3%	4	6,7%	4

14.-No celebra su buen trabajo.	10,0%	2	3,3%	4	6,7%
15.-Los colegas mayores no son accesibles y no lo escuchan	13,3%	1	1,7%	2	3,3%
16.-No levanta la mano para entrenar y desarrollar una nueva habilidad.	10,0%	2	3,3%	3	5,0%
17.-No muestra interés en el avance profesional.	15,0%	2	3,3%	2	3,3%
18.-No está ansioso por obtener premios de la industria u organización cuando surjan.	15,0%	0	0,0%	0	0,0%

En la tabla 24, 25, 26, 27 y 28 se realiza el análisis por cada una de las cinco dimensiones del Modelo PERMA.

Tabla 24

Análisis por cada una de las afirmaciones negativas de la dimensión Emociones.:

Dimensión	Emociones:					Total
	Siempre	A menudo	A veces	Raramente	Nunca	
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
1.-No sonrío.	70,0%	11,7%	10,0%	3,3%	5,0%	100,0%

2.-Expresa enojo o frustración.	60,0%	15,0%	11,7%	8,3%	5,0%	100,0%
3.-Llega tarde al trabajo.	68,3%	8,3%	13,3%	5,0%	5,0%	100,0%
4.-Muestra poca motivación.	61,7%	15,0%	15,0%	5,0%	3,3%	100,0%

Análisis e interpretación de la tabla 24

Análisis de la dimensión: Se observa en mayor medida porcentajes en la respuesta “Siempre” en un promedio del 65%.

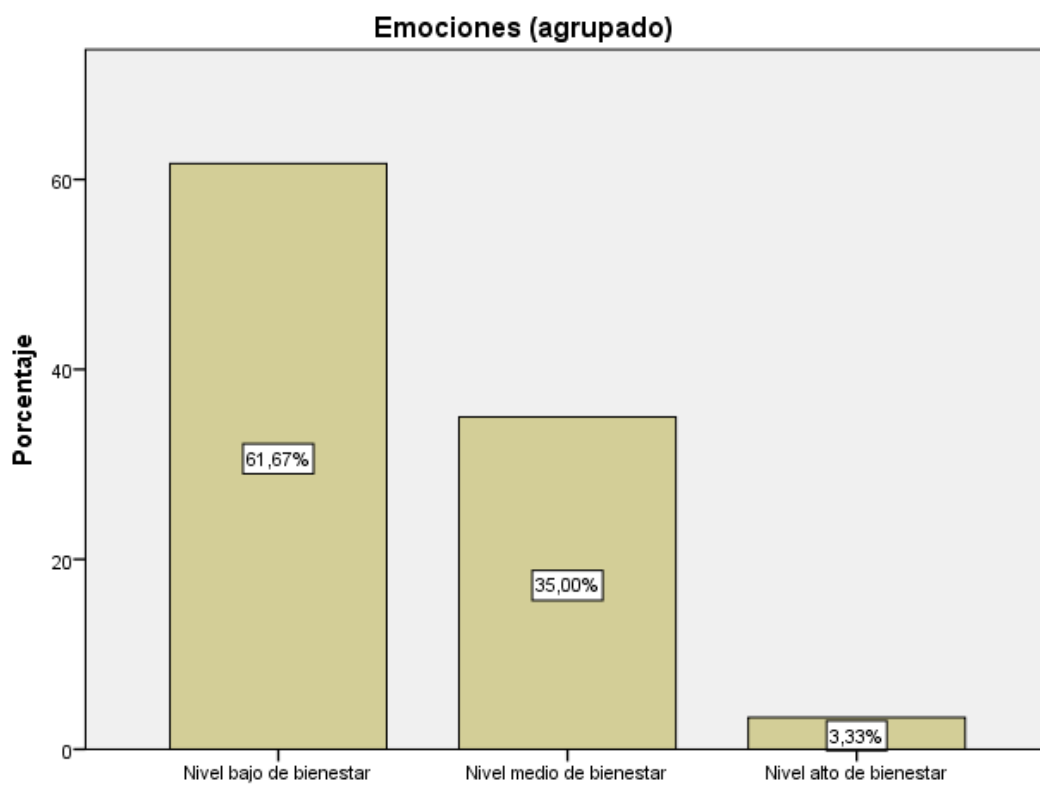
Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Tabla 25

Dimensión 1 agrupada por nivel de bienestar

Emociones (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo de bienestar	37	61,7	61,7	61,7
	Nivel medio de bienestar	21	35,0	35,0	96,7
	Nivel alto de bienestar	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 23*Dimensión 1 agrupada por nivel de bienestar*

Se puede observar que existe en mayor medida un nivel bajo de bienestar en relación con la dimensión Emociones en un 61.67%

Tabla 26

Análisis por cada una de las afirmaciones negativas de la dimensión compromiso.

Dimensión: **Compromiso**

	Siempre	A menudo	A veces	Raramente	Nunca
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
5.-No contribuye en nada a las reuniones del equipo.	6,7%	3,3%	15,0%	5,0%	70,0%
6.-No va más allá de las responsabilidades en la descripción de su trabajo.	8,3%	3,3%	6,7%	13,3%	68,3%
7.-Su trabajo no es creativo.	6,7%	3,3%	5,0%	15,0%	70,0%
8.-Su productividad es menor a la esperada.	6,7%	5,0%	10,0%	10,0%	68,3%

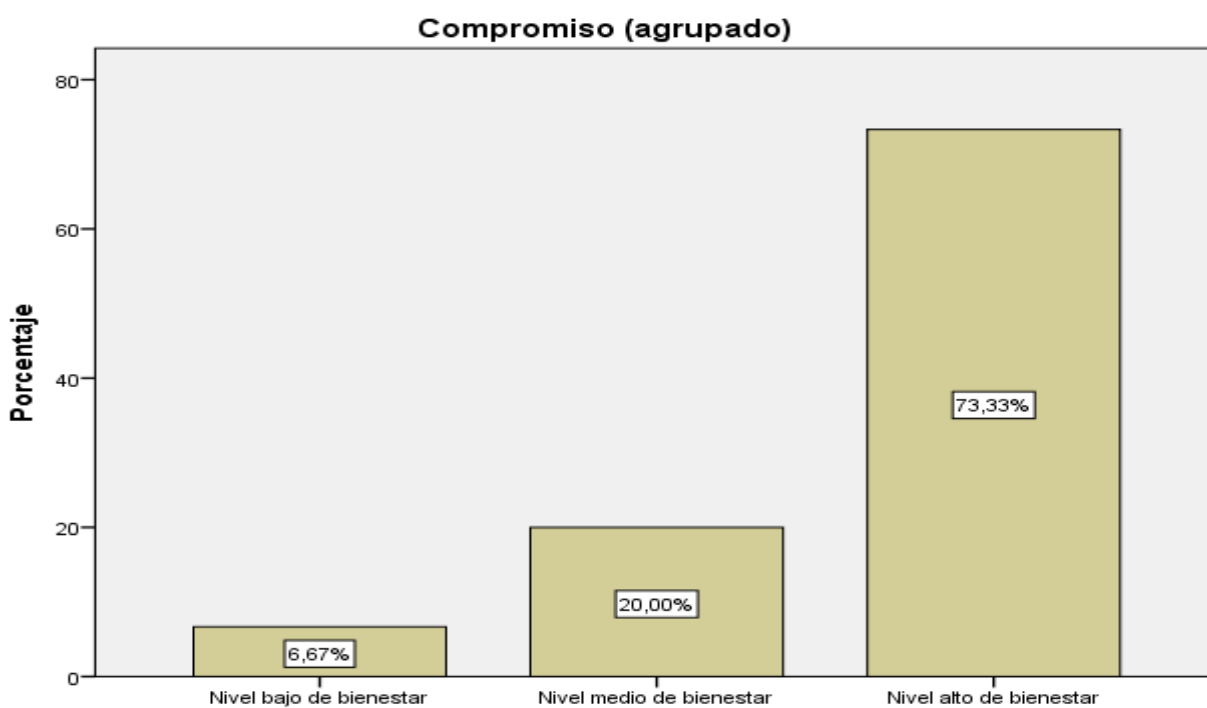
Análisis e interpretación de la tabla 26

Análisis de la dimensión: Análisis de la dimensión: Se observa en mayor medida porcentajes en la respuesta “NUNCA” en un promedio de 67.15%

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta positivamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Tabla 27*Dimensión 2 agrupada por nivel de bienestar*

		Compromiso (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo de bienestar	4	6,7	6,7	6,7
	Nivel medio de bienestar	12	20,0	20,0	26,7
	Nivel alto de bienestar	44	73,3	73,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 24*Dimensión 2 agrupada por nivel de bienestar*

Se puede observar que existe en mayor medida un nivel alto de bienestar en relación con la dimensión Compromiso en un 73.33%

Tabla 28

Análisis por cada una de las afirmaciones negativas de la dimensión Relaciones.

Dimensión Relaciones

	Siempre	A menudo	A veces	Raramente	Nunca
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
9.-No se acerca espontáneamente para compartir sus opiniones.	71,7%	13,3%	5,0%	3,3%	6,7%
10.-No asiste a los eventos sociales del equipo.	68,3%	13,3%	11,7%	3,3%	3,3%
11.-No se lleva bien con sus colegas.	65,0%	13,3%	11,7%	3,3%	6,7%
12.-Se siente solo.	68,3%	13,3%	8,3%	3,3%	6,7%

Análisis e interpretación de la tabla 28

Análisis de la dimensión: Análisis de la dimensión: Se observa en mayor medida porcentajes en la respuesta “Siempre” en un promedio de 68.32%

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Tabla 29

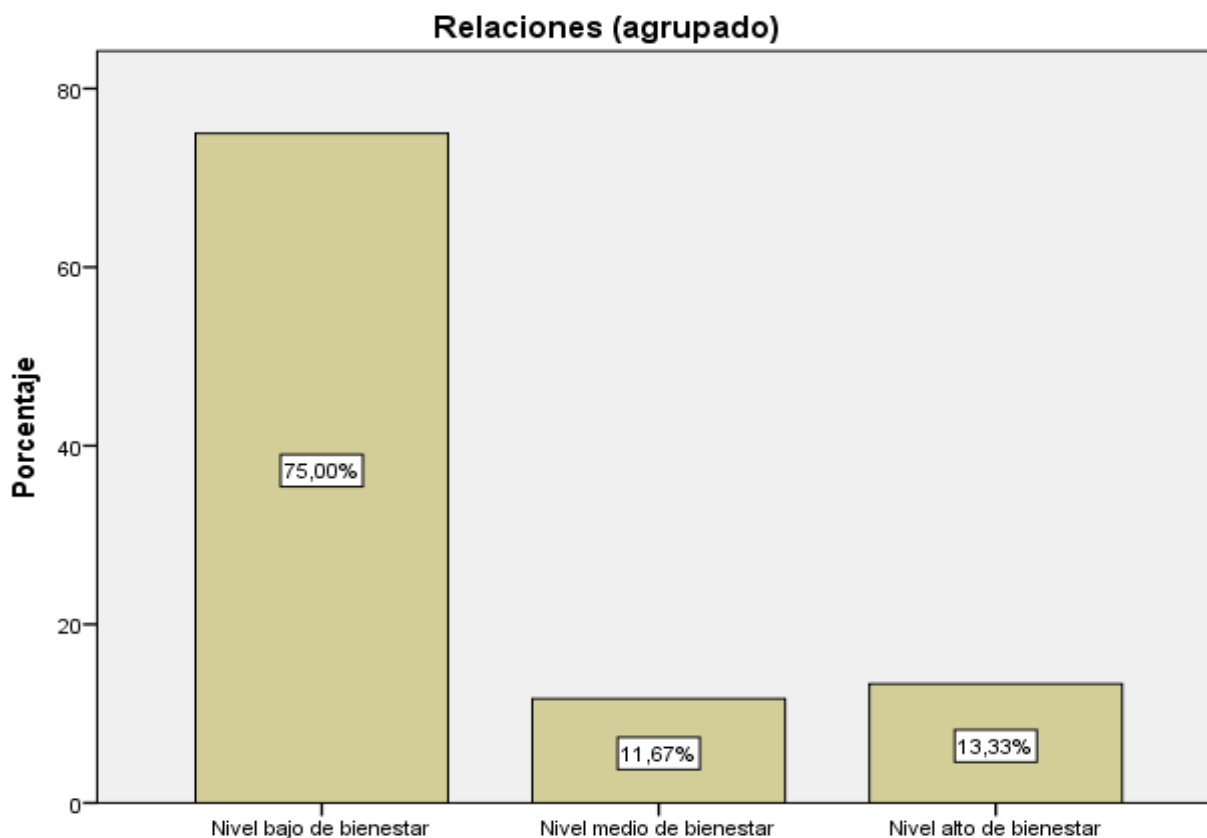
Dimensión 3 agrupada por nivel de bienestar

		Relaciones (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo de bienestar	45	75,0	75,0	75,0
	Nivel medio de bienestar	7	11,7	11,7	86,7

Nivel alto de bienestar	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 25

Dimensión 3 agrupada por nivel de bienestar



Se puede observar que existe en mayor medida un nivel bajo de bienestar en relación con la dimensión Relaciones en un 75%

Tabla 30

Análisis por cada una de las afirmaciones negativas de la dimensión compromiso.

Dimensión **Sentido**

	Siempre	A menudo	A veces	Raramente	Nunca
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
13.-Su trabajo no coincide con los valores y la misión de la organización.	65,0%	11,7%	13,3%	3,3%	6,7%
14.-No celebra su buen trabajo.	70,0%	10,0%	10,0%	3,3%	6,7%
15.-Los colegas mayores no son accesibles y no lo escuchan	70,0%	11,7%	13,3%	1,7%	3,3%

Análisis e interpretación de la tabla 30

Análisis de la dimensión: Se observa en mayor medida porcentajes en la respuesta

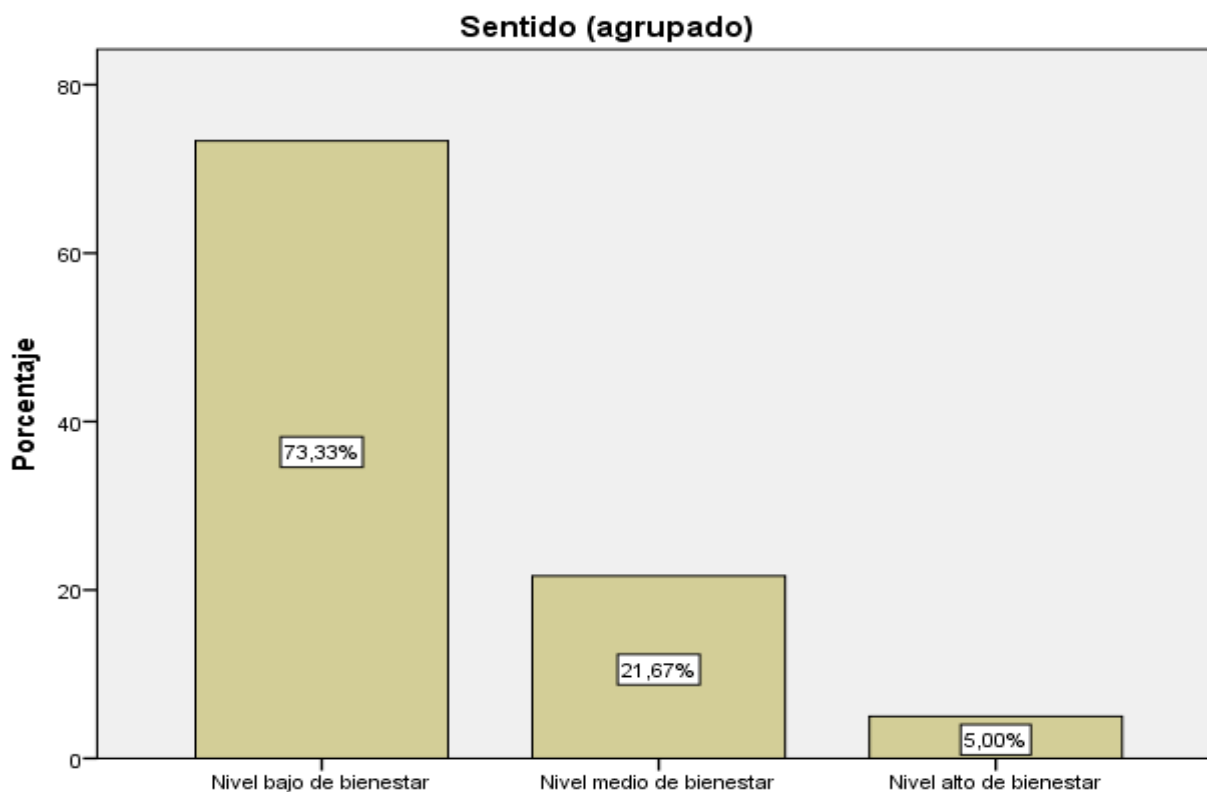
“Siempre” en un promedio de 68%

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores.

Tabla 31
Dimensión 4 agrupada por nivel de bienestar

		Sentido (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo de bienestar	44	73,3	73,3	73,3
	Nivel medio de bienestar	13	21,7	21,7	95,0
	Nivel alto de bienestar	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 26
Dimensión 4 agrupada por nivel de bienestar



Se puede observar que existe en mayor medida un nivel bajo de bienestar en relación con la dimensión Sentido en un 21.67%

Tabla 32

Análisis por cada una de las afirmaciones negativas de la dimensión compromiso.

Dimensión **Logro**

	Siempre	A menudo	A veces	Raramente	Nunca
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
16.-No levanta la mano para entrenar y desarrollar una nueva habilidad.	73,3%	8,3%	10,0%	3,3%	5,0%
17.-No muestra interés en el avance profesional.	70,0%	8,3%	15,0%	3,3%	3,3%
18.-No está ansioso por obtener premios de la industria u organización cuando surjan.	73,3%	11,7%	15,0%	0,0%	0,0%

Análisis e interpretación de la tabla 32

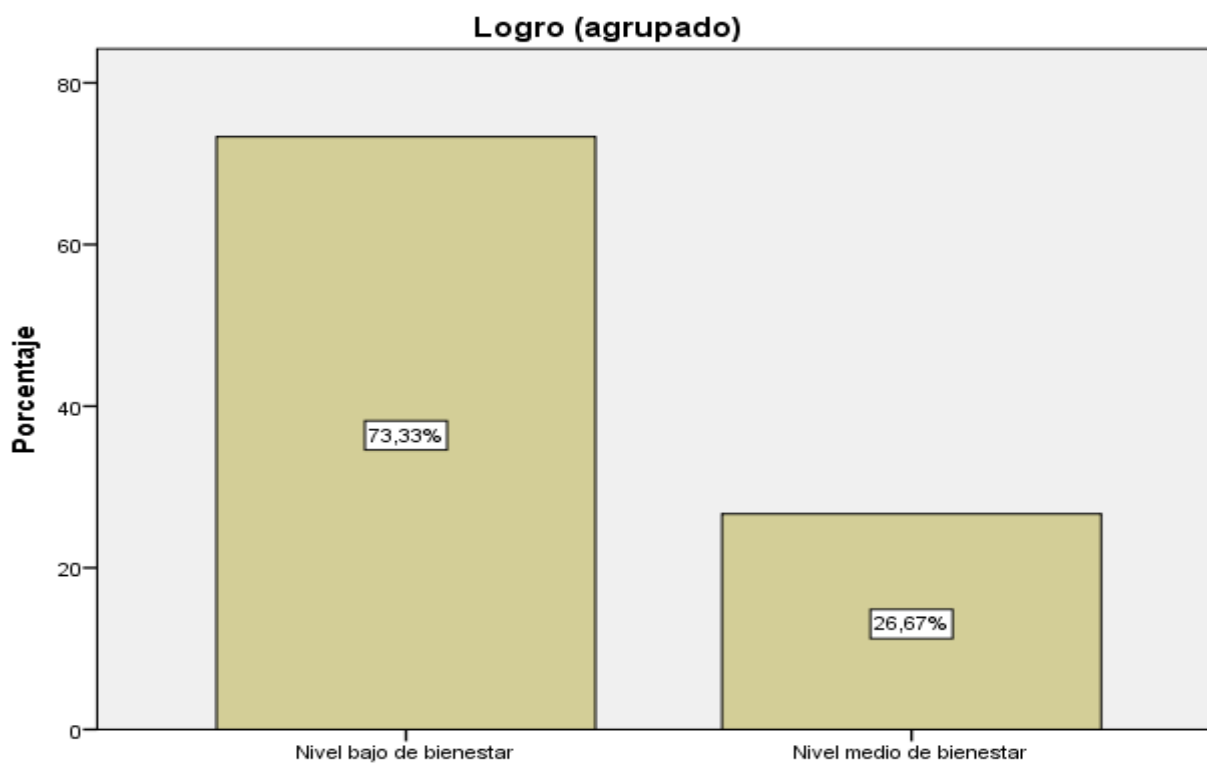
Análisis de la dimensión: Análisis de la dimensión: Se observa en mayor medida porcentajes en la respuesta “Siempre” en un promedio de 72.1%

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA afecta negativamente el nivel de bienestar de los colaboradores

Tabla 33
Dimensión 5 agrupada por nivel de bienestar

		Logro (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo de bienestar	44	73,3	73,3	73,3
	Nivel medio de bienestar	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 27
Dimensión 5 agrupada por nivel de bienestar



Se puede observar que existe en mayor medida un nivel bajo de bienestar en relación con la dimensión Logro en un 73.33%

Finalmente, en la Tabla 29, se puede observar los datos generales. Donde se suman todos los valores de respuestas y mediante una escala determinada por el Modelo PERMA y con ayuda del sistema SPSS se muestran los siguientes resultados.

Se suman los resultados de las variables considerando los siguientes valores

Siempre = 1, A menudo =2, A veces = 3, Raramente= 4, Nunca = 5.

Las respuestas se suman y de acuerdo con la escala se determina el nivel de bienestar

Nivel de bajo bienestar: Menos a 35 puntos.

Nivel de medio bienestar: Entre 36 y 70 puntos.

Nivel de alto bienestar Superior a 71 puntos.

En promedio los 60 trabajadores obtuvieron los siguientes resultados:

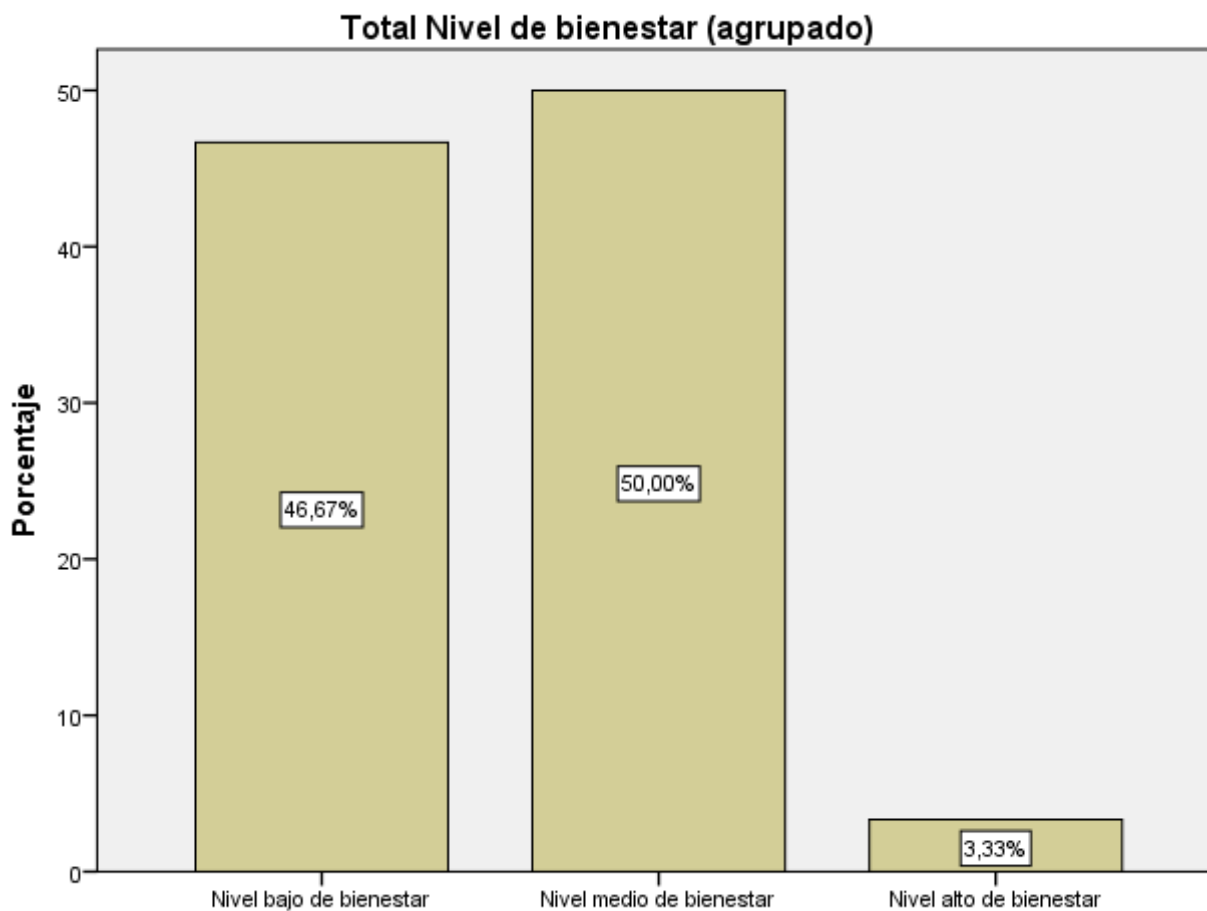
Tabla 34

Agrupada por nivel de bienestar

		Total (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo de bienestar	28	46,7	46,7	46,7
	Nivel medio de bienestar	30	50,0	50,0	96,7
	Nivel alto de bienestar	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 28

Total, nivel de bienestar de los empleados de Prosegur.



Análisis del bienestar general de los trabajadores en función al Modelo PERMA: Se observa en mayor medida un porcentaje promedio de 50% que corresponde a un “Nivel medio de bienestar” y un 46.67% a un nivel bajo de bienestar.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos, este alto porcentaje de acuerdo con el Modelo PERMA indica que existe en la organización un nivel medio y bajo de bienestar en un promedio del 50% y 46.67% respectivamente. Siendo en mayor medida por los factores con bajos niveles respecto a la emoción, relaciones, sentido y logro.

En relación con las pruebas de hipótesis de investigación, basados en la estadística descriptiva se puede observar que la hipótesis general planteada inicialmente en la investigación es verdadera, porque de acuerdo con el Modelo PERMA existe en mayor medida un nivel "medio" de bienestar en un promedio del 50% en la empresa PROSEGUR, siendo los factores que en mayor medida la afectan: La emoción, las relaciones, el sentido y el logro.

Con relación a las hipótesis específicas:

Haciendo la validación con lo resultado se puede afirmar que la hipótesis específica 1: En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR considera que los factores o dimensiones Emociones y Relaciones tienen un nivel bajo de bienestar. Es verdadera, en la medida que se obtuvo para las dos dimensiones un promedio de 68.33% de un nivel bajo de bienestar, lo que indica que el colaborador en la empresa tiene problemas para controlar sus emociones y hacer buenas relaciones en su trabajo, lo que puede afectar la productividad y la motivación a largo plazo en la empresa.

Haciendo la validación con lo resultado se puede afirmar que la hipótesis específica 2: En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR considera que el factor o dimensión Compromiso tienen un nivel alto de bienestar. Es verdadera, en la medida que se la dimensión obtuvo en promedio un 67.15% de un nivel alto de bienestar, lo que indica que el

colaborador en la empresa tiene un fuerte compromiso que puede reflejarse en una mejor productividad y la motivación a largo plazo en la empresa.

Haciendo la validación con lo resultado se puede afirmar que la hipótesis específica 3: En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR considera que los factores Sentido y el Logro tienen un nivel bajo de bienestar. Es verdadera, en la medida que se obtuvo para las dos dimensiones un promedio de 70% de un nivel bajo de bienestar, lo que indica que el colaborador en la empresa tiene un bajo sentido de logro de objetivos lo que puede afectar la productividad y la motivación a largo plazo en la empresa.

V. Discusión de resultados

El Modelo PERMA es reconocido en el mundo académico como un sistema que permite evaluar el nivel de bienestar de las personas en un determinado periodo de tiempo siendo sus iniciales P de Emociones Positivas, E de Compromiso, R de relaciones personales, M de sentido de vida y la A de logros, como lo menciona (Ayala y Tacuri, 2015) y con quien coincidimos no solo en la decisión de elegir el Modelo PERMA para medir el bienestar sino también la metodología que utilizo siendo descriptiva y con un enfoque cuantitativo, en que por medio de los porcentajes se pudo identificar las factores que más o menos afectar el bienestar.

Así mismo, también se coincide con los resultados de Villena (2015) donde utiliza el Modelo PERMA como instrumento para evaluar el bienestar a partir de la Teoría desarrollada por Seligman, en la que los factores como las emociones, el compromiso de los colaboradores, la forma como se relacionan, el darle sentido a su trabajo y el reconocimiento por los logros obtenidos son claves para el desarrollo del bienestar de los colaboradores.

Se fortalece esta investigación con lo menciona por Fernandino (2017) donde afirma que la ONU en el año 2011 declaró la búsqueda de la felicidad como un objetivo humano fundamental, y por el cual la organización debe velar que sus trabajadores puedan lograr ese objetivo, que está relacionado con el bienestar que siente los colaboradores en su centro de trabajo. Es importante porque esta investigación busca finalmente dar evidencia y recomendar acciones para mejorar el bienestar laboral. Así mismo Fernandino (2017) menciona que el bienestar contribuye en mayor medida en aumentar la productividad, la eficiencia operacional, mejora la calidad de los servicios,

por eso es importante que las organizaciones logren altos niveles de bienestar en sus colaboradores. Esta investigación también coincide en afirmar como lo menciona Peña (2016) es que es importante que los gerentes o líderes de las organizaciones desarrollen una gerencia de la felicidad, para atraer al mejor talento y mejorar la productividad de los colaboradores debido a que se ha demostrado que el bienestar mejora la productividad, la competitividad y la rentabilidad en la empresa. En esta investigación los niveles de bajo bienestar está también afectando los resultados de la organización lo que representa un gran problema que se debe afrontar de inmediato.

VI. Conclusiones

- El Modelo PERMA es muy útil para determinar el nivel de bienestar de los colaboradores de la organización, donde se afirma que cuando los trabajadores tienen o sienten un mayor bienestar su productividad aumenta, y por el contrario si los colaboradores tienen un bajo nivel de bienestar su productividad disminuye y puede generar muchos problemas a largo plazo en la organización.
- Respecto a la conclusión general, se puede afirmar que de acuerdo con el Modelo PERMA existe en mayor medida un nivel "medio" en un 50% de sentido de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR, siendo los factores que en mayor medida la afectan: La emoción en un 68%, las relaciones en un 68.32%, el sentido 68% y el logro 72.1%. Así mismo, se determina que el factor Compromiso favorece al sentido de bienestar en un 67.15%.
- En relación con la hipótesis específica 1 se puede afirmar que en promedio un 68.33% de los empleados de la empresa PROSEGUR tiene un nivel bajo de sentido de bienestar en los factores Emociones y Relaciones del Modelo PERMA, que afecta negativamente el bienestar de los empleados de la empresa PROSEGUR.
- Según la hipótesis específica 2 se puede afirmar que en promedio un 67.15% de los empleados de la empresa PROSEGUR tiene un nivel alto de sentido de bienestar en el factor Compromiso del Modelo PERMA que afecta positivamente el bienestar de los empleados de la empresa PROSEGUR.

- Con relación a la hipótesis específica 3 se puede afirmar que en promedio un 70% de los empleados de la empresa PROSEGUR tiene un nivel alto de sentido de bienestar de los factores Sentido y Logro del Modelo PERMA que afecta negativamente el bienestar de los empleados de la empresa PROSEGUR.
- La empresa PROSEGUR tiene un personal con un alto compromiso. Sin embargo, se están descuidado factores como las emociones positivas, las relaciones laborales, la sensación de sentido y de logro por lo que se hace, y se está afectando negativamente el bienestar de los colaboradores.

VII. Recomendaciones

- Como recomendación general la empresa debe aprovechar que su personal tiene un alto compromiso para iniciar un proceso de mejora, comenzando con una capacitación basada en el Modelo PERMA, donde se entienda la importancia de lograr una mejor gestión de las emociones positivas, mejorar las relaciones entre compañeros, darle sentido a lo que se hace, y reconocer los logros que se obtienen, para mejorar el nivel de bienestar de los colaboradores y así también se pueda mejorar la productividad y los resultados de la empresa.
- Se debe capacitar al personal en la gestión de emociones, controlar el enojo, mejorar la motivación del personal, para que este no llegue tarde continuamente a sus labores, aunque la empresa tenga tolerancia. Y el personal debe mostrar una sonrisa al cliente en lo posible. Se debe capacitar al personal para que pueda expresar sus ideas en las reuniones, la organización debe promover eventos sociales entre los colaboradores, fomentar el compañerismo, y que se cree un espíritu de cuerpo.
- Se debe aprovechar el compromiso del personal que contribuye en las reuniones de trabajo, que hace más que sus propias responsabilidades, que son creativos para lograr resolver problemas, y que siempre están dando lo mejor para incrementar su productividad.
- La organización debe comunicar como se relaciona el trabajo de los colaboradores con los objetivos de la organización. Y celebrar el logro de los objetivos estratégicos. Se debe promover capacitaciones para que los colaboradores puedan desarrollar nuevas

habilidades, y puedan crecer profesionalmente, así mismo debe establecer un sistema de motivación e incentivos para lograr un mejor desempeño.

VIII. Referencias

- Ayala, M., y Tacuri, R. (2015). *Análisis del Bienestar Subjetivo en estudiantes universitarios*.
Universidad de Cuenca.
- Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: Learn the Secrets to Daily Joy and Lasting Fulfillment*.
McGraw-Hill Education.
- Bridger, E. (2014). *Employee Engagement (HR Fundamentals)*. Kogan Page.
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología.
Perspectivas en Psicología, 2(2), 311-319. <http://www.redalyc.org:>
<http://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>
- Crecimiento positivo. (Abril de 2018). *Teoría del Bienestar o Modelo PERMA, de Martin
Seligman*. [http://www.crecimientopositivo.es/portal/wp-
content/uploads/2013/10/perma.jpg](http://www.crecimientopositivo.es/portal/wp-content/uploads/2013/10/perma.jpg): [http://www.crecimientopositivo.es/portal/wp-
content/uploads/2013/10/perma.jpg](http://www.crecimientopositivo.es/portal/wp-content/uploads/2013/10/perma.jpg)
- Fernández, I. (Ago de 2013). *Felicidad en el trabajo* . www.ignaciofernandez.cl:
[https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/2013__08_uai_f
elicidad_en_el_t.pdf](https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/2013__08_uai_felicidad_en_el_t.pdf)
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional*. Ediciones B Chile S.A.
- Fernandino, R. (2017). *Modelo de bienestar empresarial, basado en el RR.HH*. Universidad en
Valparaíso: Universidad Técnica Federico Santa María .

- Gorman, T. (2007). *Motivación*. Editorial Adams Media .
- Grupo Solmar (2018). *Organigrama*. <http://www.gruposolmar.com.pe>:
<http://www.gruposolmar.com.pe/estructuracorporativa.php?id=ES>
- Grupo Solmar (2018). *Visión y misión*. <http://www.gruposolmar.com.pe/visionmision.php?id=ES>
- Hamel , G., y Prahalad, C. (2005). *Propósito estratégico*. Harvard Business Review.
- Lawrence, P., & Nohria, N. (2003). *Driven: How Human Nature Shapes Our Choices*. Sage Publications, Inc.
- Lupano, M., y Castro, A. (2010). Psicología positiva: Análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas, IV(1)*, 43–56. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Lyubomirsky, S. (2013). *La ciencia de la felicidad*. Penguin Press.
- McClelland, D. (1989). *El estudio de la motivación humana*. Narcea.
- Paz, K., y Espinoza, M. (2017). *Influencia De La Felicidad Organizacional En La Productividad De Los Colaboradores En Los Centro De Atencion Al Cliente De La Empresa America Movil- Claro, Arequipa, 2016-2017* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional UCSP.
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf
- Peña, C. (2016). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones* .
- Prosegur (2018). *Información corporativa*. <https://www.prosegur.com.pe/informacion-corporativa/trabaja-en-prosegur>

Rosique González, M. (2015). *Poder, influencia y autoridad*. Alienta Editorial .

Seligman, M. (2011). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realise your Potential for Lasting Fulfilment*. Nicholas Brealey Publishing.

Seligman, M. (Abril de 2011). *authentichappiness*.

<https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/newsletters/flourishnewsletters/newtheory>

Sirota, D., Mischkind, L., & Meltzer, M. (2005). *The Enthusiastic Employee*. FT Press.

Villena, Á. (2015). *Aprendizaje Organizacional y la Teoría del Bienestar*. Universidad de Concepción - Chile.

IX. Anexos

Anexo A: Operacionalización

Emociones	1	No sonríe.
	2	Expresa enojo o frustración.
	3	Llega tarde al trabajo.
	4	Muestra poca motivación.
Compromiso	5	No contribuye en nada a las reuniones del equipo.
	6	No va más allá de las responsabilidades en la descripción de su trabajo.
	7	Su trabajo no es creativo.
	8	Su productividad es menor a la esperada.

Relaciones	9	No se acerca espontáneamente para compartir sus opiniones.
	10	No asiste a los eventos sociales del equipo.
	11	No se lleva bien con sus colegas.
	12	Se siente solo.
Sentido	13	Su trabajo no coincide con los valores y la misión de la organización.
	14	No celebra su buen trabajo.
	15	Los colegas mayores no son accesibles y no lo escuchan
Logro	16	No levanta la mano para entrenar y desarrollar una nueva habilidad.
	17	No muestra interés en el avance profesional.
	18	No está ansioso por obtener premios de la industria u organización cuando surjan.

Fuente: Elaboración propia

Anexo B: Matriz de consistencia

Título: FACTORES QUE AFECTAN EL BIENESTAR LABORAL A TRAVÉS DEL MODELO PERMA EN LA EMPRESA PROSEGUR LIMA PERÚ – 2018				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿En qué medida los factores del Modelo PERMA afectan el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR?	Determinar los factores del Modelo PERMA que más afectan el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR.	De acuerdo con el Modelo PERMA existe en mayor medida un nivel "medio" de bienestar en la empresa PROSEGUR, siendo los factores que en mayor medida la afectan: La emoción, las relaciones, el sentido y el logro.	Variable independiente: Modelo PERMA:	Tipo de investigación: Aplicada.
			Dimensiones:	Enfoque de investigación: Cuantitativo.
			Emociones y Relaciones.	Alcance de investigación: Descriptivo.
			Compromiso	Diseño de investigación: No experimental.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Sentido y Logro	Técnica: Encuesta.
¿En qué medida el factor "Emociones y las Relaciones" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR?	Identificar la medida en que el factor "Emociones y las Relaciones" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR	En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR tiene un nivel bajo de sentido de bienestar en los factores Emociones y Relaciones	Variable dependiente: Bienestar laboral	Instrumento: Cuestionario.
¿En qué medida el factor "Compromiso" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR?	Identificar la medida en que el factor "Compromiso" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR	En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR tiene un nivel alto de sentido de bienestar en el factor Compromiso.		

<p>¿En qué medida el factor "Sentido y el Logro" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR?</p>	<p>Identificar la medida en que el factor "Sentido y el Logro" del Modelo PERMA afecta el nivel de bienestar en los empleados de la empresa PROSEGUR</p>	<p>En promedio más del 60% de los empleados de la empresa PROSEGUR tiene un nivel bajo de sentido de bienestar en los factores Sentido y el Logro.</p>		
---	--	--	--	--

Anexo C Encuesta Seligman.

Encuesta basada en el Modelo de PERMA

Marcar con (X) solo una respuesta para cada pregunta. Tomarse su tiempo.

El cuestionario fue desarrollado por el Profesor de la Universidad de Harvard Dr.

Seligman experto en gestión del bienestar laboral (Seligman, authentichappiness, 2011).

	Afirmaciones negativas	Respuestas				
1	No sonrío.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
2	Expresa enojo o frustración.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
3	Llega tarde al trabajo.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
4	Muestra poca motivación.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
5	No contribuye en nada a las reuniones del equipo.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre

6	No va más allá de las responsabilidades en la descripción de su trabajo.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
7	Su trabajo no es creativo.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
8	Su productividad es menor a la esperada.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
9	No se acerca espontáneamente para compartir sus opiniones.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
10	No asiste a los eventos sociales del equipo.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
11	No se lleva bien con sus colegas.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
12	Se siente solo.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre

13	Su trabajo no coincide con los valores y la misión de la organización.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
14	No celebra su buen trabajo.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
15	Los colegas mayores no son accesibles y no lo escuchan	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
16	No levanta la mano para entrenar y desarrollar una nueva habilidad.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
17	No muestra interés en el avance profesional.	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
18	No está ansioso por obtener premios de la	Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre

	industria u organización cuando surjan.					
--	---	--	--	--	--	--

Fuente: (Seligman, authentic happiness, 2011)