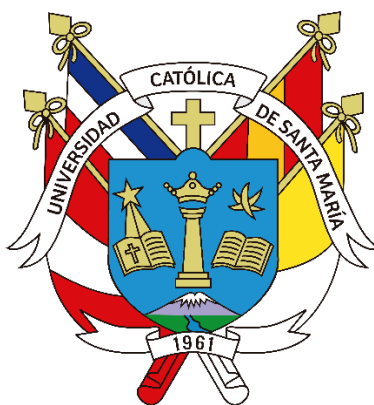


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y
Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE BIENESTAR
EN EL AMBIENTE LABORAL**

Tesis presentada por las Bachilleres:

Carpio Linares, Cecilia Viviana

Rodríguez Hurtado, Camila Valeria

para optar el Título Profesional de

Licenciada en Psicología

Asesor:

Mg. Chávez Luque, Yuri Félix

Arequipa - Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 07 de Septiembre del 2023

Dictamen: 009195-C-EPSIC-2023

Visto el borrador del expediente 009195, presentado por:

2017221012 - CARPIO LINARES CECILIA VIVIANA

2017202442 - RODRIGUEZ HURTADO CAMILA VALERIA

Titulado:

DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE BIENESTAR EN EL AMBIENTE LABORAL

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**42957579 - RAMOS VARGAS LUIS FERNANDO
DICTAMINADOR**



**29689357 - QUISPE FLORES LITA MARIANELA
DICTAMINADOR**



DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE BIENESTAR EN EL AMBIENTE LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.fundacioncadah.org Fuente de Internet	1%
4	revistas.udea.edu.co Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, a nuestras familias por su apoyo y confianza durante nuestros años de formación profesional, a la Universidad Católica Santa María y a nuestros docentes de la Escuela Profesional de Psicología por sus excelentes enseñanzas, su ejemplo y por afianzar nuestra pasión por esta importante carrera. Al Dr. Raúl Guzmán Gamero y al Dr. Yuri Chávez Luque por el compromiso y asesoría brindada.

Finalmente, agradecemos a los trabajadores que participaron en nuestra investigación por haber hecho posible nuestro objetivo de aportar a la ciencia con los resultados obtenidos.

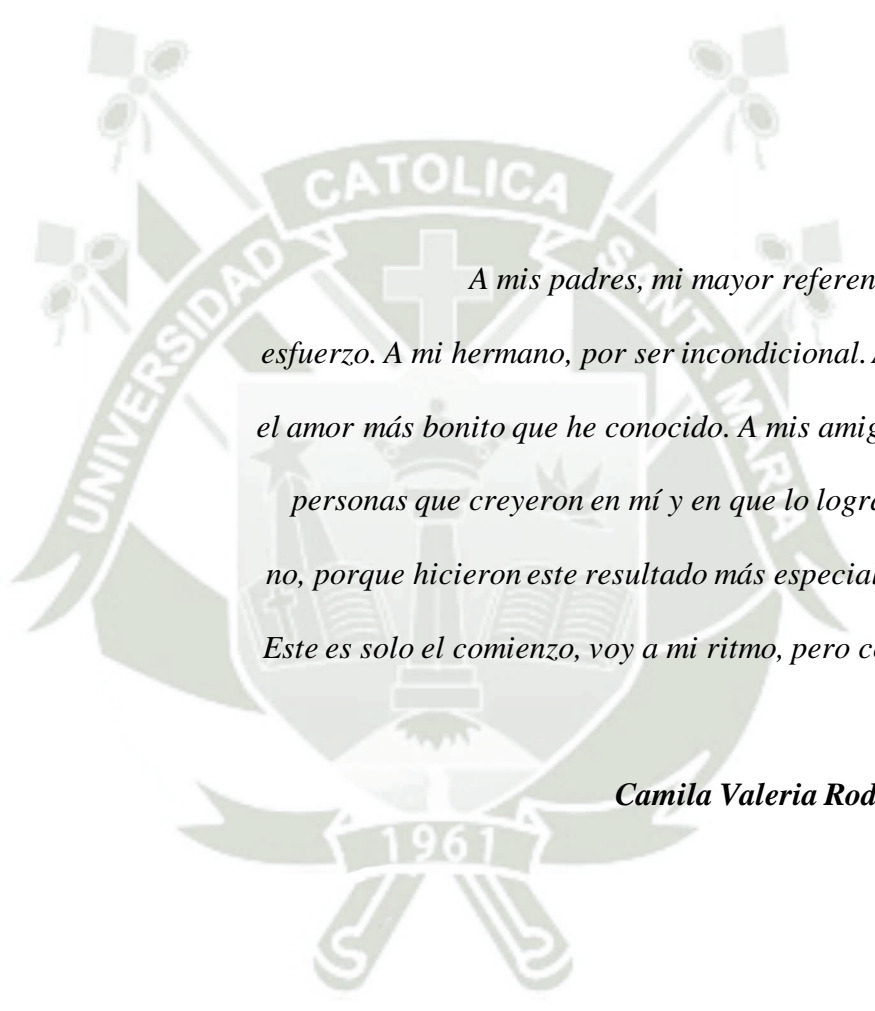


Dedicatoria

A Dios que es quien me sostiene cuando la vida se pone difícil. A mi madre Cecilia, mi amor más bonito, de quien he recibido apoyo incondicional toda mi vida. A mi padre José, la persona que con más orgullo me mira, quien siempre ha creído en mí y en todo lo que soy capaz de lograr. A mi hermano José, mi compañero de vida, quien es mi más grande inspiración. A mi abuela Odila por estar presente en cada momento de mi vida; cuidándome, queriéndome y apoyándome sin cansancio. A mi abuelo Pepe por todo lo que significa en mi vida y por su ejemplo de fortaleza y amor. A mi tía Katusca por su ejemplo de disciplina, perseverancia y superación. A mi tía Patricia quien, desde el otro lado del mundo, es mi soporte emocional en todo momento. A mis docentes, en especial al Dr. Jaime Javier Flores Anci, al que admiro mucho y al que le guardo profundo agradecimiento por creer en mí y permitirme mi primera experiencia laboral.

Cecilia Viviana Carpio Linares

Dedicatoria



A mis padres, mi mayor referente de fortaleza y esfuerzo. A mi hermano, por ser incondicional. A mis abuelitos, el amor más bonito que he conocido. A mis amigos y a todas las personas que creyeron en mí y en que lo lograría; y a las que no, porque hicieron este resultado más especial y satisfactorio. Este es solo el comienzo, voy a mi ritmo, pero con toda el alma.

Camila Valeria Rodríguez Hurtado

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral en trabajadores de la ciudad de Arequipa, la cual fue construida y validada bajo los criterios psicométricos necesarios, donde se tuvo una muestra conformada por 1526 trabajadores de distintas empresas de la ciudad de Arequipa-Perú, con una edad promedio de 32.74 años, de género masculino = 49.1% y género femenino = 50.9%. Para determinar las evidencias de Validez, se consideraron las evidencias de validez de Contenido, Criterio y Constructo. La Validez de Contenido, se obtuvo mediante la V de Aiken, donde los 46 ítems propuestos, presentaron adecuada validez y concordancia ($p \geq .70$). Para la Validez de Criterio, se utilizó el instrumento PERMA Profiler, el que mostró una correlación media con la Escala creada ($\rho = .497$), mientras que los factores de esta mostraron una correlación alta y muy alta con su puntuación total. Respecto a la Validez de Constructo, se utilizó en primer lugar el estadístico KMO siendo retirados 20 ítems al ser considerados no adecuados, posteriormente mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), se determinó que los ítems de esta Escala se agrupan en cinco dimensiones o factores, tal como sostiene la teoría del Modelo PERMA. Por último, para determinar la Confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega de Mc Donald, los cuales fueron estimados por cada factor; los resultados del Alfa de Cronbach se ubican entre $\alpha = .685$ y $\alpha = .826$, mientras que los resultados del coeficiente Omega de Mc Donald oscilan entre $\omega = .795$ y $\omega = .885$.

Palabras claves: Bienestar, ambiente laboral, construcción de pruebas.

Abstract

The present investigation had as objective to determine the psychometric properties of the Scale of Well-being in the Work Environment in workers of the city of Arequipa, which was built and validated under the necessary psychometric criteria, where a sample made up of 1526 workers from different companies in the city of Arequipa-Peru, with an average age of 32.74 years, male = 49.1% and female = 50.9%. To determine the evidence of Validity, the evidence of validity of Content, Criterion and Construct were considered. Content Validity was obtained using Aiken's V, where the 46 proposed items presented adequate validity and concordance ($p \geq .70$). For Criterion Validity, the PERMA Profiler instrument was used, which showed a medium correlation with the created Scale ($\rho = .497$), while its factors showed a high and very high correlation with its total score. Regarding the Construct Validity, the KMO statistic was first used, with 20 items being removed as they were considered inappropriate, later through the Exploratory Factor Analysis (EFA), it was determined that the items of this Scale are grouped into five dimensions or factors, as sustained by the theory of the PERMA Model. Finally, to determine Reliability, Cronbach's Alpha coefficient and McDonald's Omega coefficient were used, which were estimated for each factor; the results of Cronbach's Alpha are located between $\alpha = .685$ and $\alpha = .826$, while the results of the McDonald's Omega coefficient oscillate between $\omega = .795$ and $\omega = .885$.

Key words: Well-being, workplace, test construction.

Índice

Agradecimientos	ii
Dedicatoria.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Capítulo I. Problema y Marco Teórico	1
Introducción.....	1
Pregunta de Investigación	3
Variable	3
Antecedentes Teóricos - Investigativos.....	4
Hipótesis.....	51
Capítulo II. Método.....	52
Método.....	52
Técnica	52
Instrumentos	53
Participantes	55
Procedimiento.....	56
Consideraciones Éticas.....	56
Análisis de Datos.....	57
Capítulo III. Resultados	58
Evidencias de Validez de Contenido – Juicio de Expertos	58
Evidencias de Validez de Criterio	61
Evidencias de Validez de Constructo	62
Confiabilidad.....	66
Discusión.....	67
Conclusiones	70
Sugerencias.....	71
Limitaciones	72
Referencias.....	73
Anexos	96

Índice de tablas

Tabla 1	58
<i>Criterio de jueces (Parte 1)</i>	58
Tabla 2	59
<i>Criterio de jueces (Parte 2)</i>	59
Tabla 3	60
<i>Criterio de jueces (Parte 3)</i>	60
Tabla 4	61
<i>Correlación de Spearman con el instrumento PERMA Profiler</i>	61
Tabla 5	62
<i>Correlación de Spearman factor-test y entre factores</i>	62
Tabla 6	62
<i>Análisis de los datos descriptivos de Asimetría y Curtosis de los ítems finales</i>	62
Tabla 7	64
<i>Resultados del Análisis Factorial Exploratorio de la Escala</i>	64
Tabla 8	66
<i>Alfa de Cronbach y Omega de Mc Donald</i>	66

Capítulo I. Problema y Marco Teórico

Introducción

A partir de los últimos años del siglo XX, la psicología cambió la perspectiva patológica que tenía del estudio de la persona y empieza un enfoque que se centra en las fortalezas, emociones positivas, compromiso, etc., del sujeto y estos como fuentes para una vida plena, procurando así el bienestar de la persona. Ello debe reflejarse en los diferentes ámbitos en el que el ser humano se desarrolla, educativo, social o laboral; en este último, es importante su abordaje basado en un enfoque de la Psicología Positiva pues es un ámbito donde la persona pasa la mayor parte de su vida y en el cual se refleja su desarrollo tanto personal como profesional, por tanto, configura como un elemento primordial para la evaluación general de la vida.

Entonces, se entiende al bienestar como un elemento de la vida humana, de manera que es un factor para que la persona disfrute de su salud mental satisfactoriamente y así alcance un buen desenvolvimiento en diversas áreas del desarrollo intra e interpersonal, reflejándose esto en la satisfacción física, éxito económico, intelectual o social (Oramas y Vergara, 2006).

Es así que, el bienestar ha sido estudiado en diferentes ámbitos, educativo (Ramírez, 2019), comunitario (Estrada-Flores et al., 2021), laboral (Montalvo, 2020); asimismo, en diferentes grupos etarios, como adolescentes (Díaz y Vega, 2017), jóvenes (Arriaga, 2018) y adultos mayores (Daza y Quintero, 2018).

De manera que, este constructo en un ámbito laboral cobra relevancia pues las personas pasan un tercio de su día trabajando entonces se comprende que el lugar, características, contexto del empleo y trabajo tendrán efectos en el bienestar, ya que es en este dónde la persona puede desarrollar su capacidad proactiva, afianzando metas que sean acordes y ayuden a su salud laboral (Pérez, 2017).

Por lo tanto, el bienestar laboral se refiere a aquellos esfuerzos a fin de disfrutar la vida o el tener una vida plena, lo que significa el tener en mayor proporción experiencias y emociones positivas para los trabajadores, lo que deviene en la mejora de la calidad de vida, mediante los servicios, instalaciones y beneficios (Rajarajan y Vetrivel, 2015). De manera que, a nuestro entender, es la búsqueda y obtención de ese Florecimiento al interior de las organizaciones.

El estudio del bienestar laboral es necesario a fin de conocer si el trabajador siente que prospera en su empresa o por el contrario si siente algún malestar en ella, en esa línea de ideas, la psicología como ciencia se rige a un método científico a fin de obtener resultados con rigor científico, por tanto, es necesario tener métodos, instrumentos, técnicas válidas y confiables, asimismo que se circunscriba al contexto que se desea evaluar.

En ese sentido en la actualidad se posee instrumentos que miden bienestar de forma general; pues estos fueron diseñados en contextos más clínicos, pero que se fueron popularizando en contextos educativos, sociales y laborales, ello mediante adaptaciones; sin embargo, es pertinente poseer instrumentos cuyo ámbito de aplicación se circunscriba a la de empresa, pues en esta se encierra una propia dinámica, que se refleja en el uso de términos, jerarquizaciones, mando, propia cultura, habilidades, etc., pero además que sea propio de un contexto peruano.

Mediante la revisión de trabajos investigativos previos y de la literatura, se ha encontrado que los instrumentos de bienestar que se usan en Perú, en su mayoría son extranjeros, y los que han sido creados en el país han sido elaborados para ser aplicados en contextos educativos y clínicos (Ramos, 2019). Por lo que no hay instrumentos creados en Perú que sean específicos al ámbito laboral, lo cual se traduce en una carencia de información que en palabras de Quintana (2008), resulta en un problema de investigación.

Por todo lo señalado, la presente investigación pretenderá estudiar cuáles son las

propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral, la cual fue elaborada en función del modelo PERMA, el cual se deviene de la Psicología Positiva y describe cinco elementos para alcanzar una vida plena.

Finalmente, la presente investigación tiene relevancia porque desarrolla y valida un instrumento psicométrico para medir el constructo de bienestar en el ambiente laboral, que contribuya a la realización de diagnósticos organizacionales para el diseño y ejecución de programas de prevención y promoción en materia de salud mental en el trabajo.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral?

Variable

Bienestar en el Trabajo

El constructo psicológico denominado Bienestar desarrollado por Seligman (2011), que entre otras cosas incluye modificaciones sustanciales en la Teoría de la Auténtica Felicidad (Seligman, 2002), comprende la definición de un conjunto específico de medidas o elementos mensurables; que van más allá de los autoinformes y donde cada uno de los cuales contribuye al bienestar; haciendo del florecimiento el objetivo central de la psicología positiva. Por tanto, la Teoría del Bienestar señala como medida a los niveles de cada una de las dimensiones del denominado modelo PERMA (emoción positiva, engagement, relaciones positivas, significado y logro).

En este sentido, al hablar de bienestar en el trabajo desde el punto de vista de esta teoría, podemos definirlo como la búsqueda y obtención de este Florecimiento al interior de las organizaciones.

Definición Operacional

Nivel de Florecimiento, estado bueno, óptimo o adecuado de funcionamiento humano,

alcanzado al interior de las organizaciones como resultado del incremento de: emoción positiva, engagement, relaciones positivas, significado y logro.

Objetivo General

Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral.

Objetivos Específicos

Analizar las evidencias de validez de contenido de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral.

Analizar las evidencias de validez de criterio de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral.

Analizar las evidencias de validez de constructo de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral.

Determinar la confiabilidad de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral.

Antecedentes Teóricos - Investigativos

Psicología Positiva

En los inicios de la psicología se propusieron tres misiones de la psicología, como, el curar la enfermedad mental, ayudar a las personas a que su vida sea más productiva y satisfecha; finalmente, identificar y promover el talento (Lupano y Castro, 2010). Sin embargo, tras los contextos bélicos por los que se atravesaron durante el siglo anterior, se incrementó el estudio y desarrollo de la psicología desde una perspectiva patológica, por lo que las técnicas de evaluación e intervención se centraron en problemas psicológicos; lo que conllevó a que no se desarrollaran métodos y estrategias que busquen el alcanzar y optimizar los recursos de la persona (Vásquez, 2006).

En esa carencia de conocimientos respecto a los recursos, fortalezas, emociones positivas, felicidad y todo aquello que no se relacione con lo patológico de la persona, es que

surge la psicología positiva, término que fue propuesto por Martin Seligman y que, a su entender, esta psicología se basaba en el estudio de las fortalezas y virtudes humanas (Contreras y Esguerra, 2006). Es pertinente señalar que, si bien Seligman propone el término de psicología positiva, en la literatura se encuentran escritos que tienen como objeto de estudio el talento, cuidado psicológico, factores psicológicos relacionados a la felicidad, bienestar.

Ahora bien, se entiende por psicología positiva al estudio con rigor científico de las experiencias positivas, rasgos individuales positivos, las instituciones y programas que ayudan a desarrollarlos, mejorando la calidad de vida de las personas y previniendo o disminuyendo la incidencia de la psicopatología (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Asimismo, este enfoque proporciona un esquema integral que facilita la descripción y entendimiento sobre lo que significa una buena vida, que estará compuesta por (Park y Peterson, 2009):

- Experiencias subjetivas positivas
- Rasgos individuales positivos
- Relaciones interpersonales positivas
- Instituciones positivas

A fin de lograr estos paradigmas para la vida plena, Seligman y Csikszentmihalyi (2000) propone tres vías de acceso:

Emociones Positivas. La que consiste básicamente en incrementar las emociones positivas en la mayor parte del tiempo, rescatando el momento de la forma más genuina, pero también mediante la gratitud y perdón de momentos pasados.

Compromiso. Este se da cuando la persona se siente absorbido por una actividad y tiene la sensación que el tiempo se detuvo, y para lograr ello, la tarea no tiene que ser ni muy aburrida ni muy estresante pues no se podría llegar al flow.

Vida con Significado. Esta vía recurre a la aplicación de las fortalezas con la finalidad de ayudar a los demás y lograr que puedan desarrollar sus potencialidades, esta vía se puede encontrar en las instituciones a las que pertenece la persona.

Si bien se mencionó que solo se propusieron tres vías, “Vínculos positivos” es una vía propuesta por Seligman (2009), siendo su objeto principal de estudio el bienestar psicológico.

Por otro lado, esta psicología ha recibido diferentes críticas, entre las que resalta que solo se enfoca en el estudio de la felicidad y que niegan los problemas que experimentan las personas. Es necesario señalar que la psicología positiva se enfoca en fortalezas, gratitud, optimismo, resiliencia, significado, propósito, compromiso y buenas relaciones; asimismo, no ignoran lo negativo, pues en las situaciones se entremezclan las emociones positivas y negativas, por ejemplo, en tiempos de crisis se revelan fortalezas, de manera que el abordar los problemas psicológicos eficazmente supondrá el resolverlos, pero también el potenciar aquellas fortalezas y cualidades personales (Park et al., 2013).

Hernández et al. (2022) realizaron una revisión exploratoria que empleó la metodología de mapeo de la evidencia científica publicada entre 2011 y 2020, e incluyó un análisis temático para examinar el contenido y las características metodológicas de las publicaciones con el fin de proporcionar una descripción del concepto y las propiedades relacionadas de una organización saludable desde la perspectiva de la psicología positiva. Las pruebas demostraron que el modelo de organización saludable y resiliente tiene mucho potencial de uso y aprovechamiento, sobre todo en los entornos latinoamericanos. Esta investigación consiguió demostrar que una organización no tiene que invertir mucho dinero para ser un entorno saludable y productivo, ya que es posible apoyar el bienestar de los empleados mediante intervenciones sencillas y de bajo coste que pueden aplicarse en cualquier tipo de organización. Por lo que concluyen, que es importante vincular estas acciones a otras estrategias de gestión encaminadas a lograr resultados organizativos

favorables. El debate giró en torno a las dificultades de adoptar una visión más integral de la salud, teniendo en cuenta su naturaleza multidimensional y siempre cambiante desde un punto de vista sistémico.

Moraga (2020) desarrolló una investigación que ofreció una visión general de la historia de la psicología positiva, señalando los beneficios sociales que conlleva la aplicación de la educación emocional en los distintos niveles de aprendizaje y cómo se relacionan con el concepto de bienestar. El punto clave giró en torno a la idea de que la escolarización formal, a todos los niveles, debería complementarse con la educación emocional, haciendo hincapié en la felicidad y el bienestar, con el fin de desarrollar aún más la relación educativa entre profesores, alumnos, familias y la comunidad en general; un concepto que, según la teoría de la motivación de Seligman, se fundamenta en la psicología positiva. Por tal razón, consideró que los cinco componentes principales de la psicología positiva se esfuerzan por mejorar la calidad de vida de las personas, que es el mismo propósito de luchar por la alegría y la satisfacción. Por consiguiente, concluyó, que es esencial proporcionar a los jóvenes estudiantes, métodos de formación psicológica que fomenten su crecimiento tanto intelectual como emocional.

García-Álvarez et al. (2020) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo promover la salud psicológica en los entornos educativos: a) Evaluar el impacto de un programa basado en la psicología positiva sobre la salud psicológica de los educadores antes y después de participar en un programa centrado en las fortalezas del carácter y b) Examinar la conexión entre la salud psicológica y los rasgos de carácter tras la aplicación del programa. La metodología utilizada fue un diseño cuasiexperimental previo y posterior, así como un enfoque correlacional. Los datos se recogieron utilizando la escala de bienestar psicológico BIEPS-A de Casullo (2002) y las subescalas de fortalezas del carácter adaptadas y validadas por Rojas y Feldman (2010), que demostraron una buena fiabilidad y validez. Para el análisis

de los datos se utilizaron pruebas de hipótesis no paramétricas. Los resultados mostraron que se produjeron mejoras definitivas en la salud mental antes y después del programa de psicología positiva, tanto en el grupo A ($Z = -4.31$, $p < .05$) como en el grupo B ($Z = -3.49$, $p < .05$). Además, se establecieron conexiones significativas entre el bienestar psicológico y las virtudes de autocontrol, curiosidad y amor por el aprendizaje, objeto de amor y ser amado, gratitud y valentía, después de utilizar el programa de psicología positiva en la educación. Se concluyó que el programa de psicología positiva aplicado a la educación tenía un efecto beneficioso sobre el bienestar del personal educativo.

Carabel et al. (2020) realizaron un estudio para evaluar la eficacia de las técnicas psicosociales positivas para manejar el tecnoestrés. Se realizó un estudio longitudinal en un grupo de 50 empleados que utilizaban ordenadores, tanto de sobremesa como portátiles, y teléfonos móviles durante la mayor parte de sus horas de trabajo. Para lograr este objetivo, se analizaron ambas ideas y se realizó un análisis de situación para evaluar el tecnoestrés entre el personal directivo de una empresa de servicios, sugiriendo finalmente una selección de intervenciones de Psicología Organizacional Positiva basadas en los resultados obtenidos. Inicialmente, se llevó a cabo una investigación para determinar la intensidad de los creadores y supresores de tecnoestrés entre el personal directivo de una organización de servicios. Posteriormente, se propusieron varias intervenciones orientadas a la organización que podrían producir resultados positivos y se comprobó su eficacia. Al examinar los datos de antes y después de las intervenciones, quedó claro que las intervenciones psicosociales positivas centradas en la organización consiguieron disminuir las fuentes de tecnoestrés y aumentar las medidas preventivas, así como fomentar la desconexión digital. En consecuencia, se determinó que la Psicología Organizacional Positiva podría ser beneficiosa para gestionar el tecnoestrés.

Reig-Botella y Pantín (2019) publicaron un artículo que exponía sobre la importancia

del capital humano y la Psicología Positiva, ya que reveló los numerosos impactos positivos de sus medidas preventivas y proactivas (defender y fomentar). Ello condujo a un mejor rendimiento de los individuos, aportando soluciones eficaces y destacando la importancia de que los empleados, la organización y la comunidad colaboren para el progreso de este triángulo interactivo, que puede reforzar el crecimiento duradero de todos los implicados. De ahí que destacaron la importancia de reconocer la capacidad humana y su capacidad para modificarse ante diversos escenarios para buscar un propósito y un crecimiento individual, y para elevarse persistentemente por encima de sí mismos. Subrayaron que es esencial tutelar a las personas comprometidas para fomentar una cultura relacionada con los problemas de sostenibilidad, tanto de forma profesional como individual. Asimismo, los autores sugieren que las personas se evalúen a sí mismas y trabajen para mejorar sus capacidades naturales, lo que les permitirá producir resultados de un modo que les resulte natural y les conduzca a una mayor sensación de realización y, en última instancia, de alegría.

Briones et al. (2019) realizaron un estudio en el que introdujeron un programa basado en la Psicología Positiva para su uso en el curso de Formación en Valores y Competencias Personales para el Profesorado (FVCPD) ofrecido por los dos programas de Formación del Profesorado de la Universidad de Cantabria. Este programa combinó lecciones teóricas con técnicas de aprendizaje experiencial, como la escritura reflexiva en un cuaderno de bitácora, el aprendizaje dialógico, el aprendizaje basado en problemas y el Teatro Foro. Los alumnos que participaron en la formación completaron evaluaciones anónimas y voluntarias de su empatía antes y después de la formación, así como una evaluación final de la experiencia de enseñanza-aprendizaje. Los resultados indicaron la satisfacción general de los alumnos con los enfoques originales, su educación (especialmente en lo que respecta a la conciencia social, el control emocional, la habilidad de autorregulación, el autorreconocimiento y la autoimportancia), y permitieron detectar componentes para seguir mejorando el programa.

Así, se evidenció que el programa de FVCPD orientado a la Psicología Educativa ha tenido un efecto cognitivo sobre la empatía en general.

Barrantes-Brais y Balaguer-Solá (2019) publicaron una investigación donde evaluaron la influencia de la psicología positiva y la actividad física en los indicadores de salud mental y sufrimiento de los estudiantes universitarios de Costa Rica. Para ello, se realizó un estudio con un diseño factorial (4×2) con mediciones previas y posteriores, en el que participaron 233 estudiantes universitarios (edad media 18.97 ± 2.18 ; 135 mujeres y 98 hombres). Los participantes fueron asignados a una de cuatro condiciones: Intervenciones de Psicología Positiva (PP), intervenciones de Ejercicio (E), intervenciones combinadas de PP y E, y Control (C). Asimismo, se evaluaron el bienestar psicológico y el malestar psicológico de los participantes. Los resultados indicaron que las intervenciones de Psicología Positiva mejoraron el indicador de "emociones negativas" del malestar psicológico ($p = .022$), pero no afectaron significativamente a los indicadores de bienestar psicológico ($p > .05$). La incorporación de las estrategias PP y E produjo resultados similares a cuando sólo se emplearon tácticas de psicología positiva; hubo una disminución significativa de las "emociones negativas" ($p = .028$). Esto podría ayudar a mejorar la experiencia de la vida universitaria y proteger a los alumnos de los riesgos que conlleva el malestar psicológico en diversos aspectos de su vida. Las intervenciones de ejercicio, sin embargo, no produjeron cambios notables en los indicadores de bienestar o malestar psicológico ($p > .05$).

Pérez (2019) realizó un estudio en el que empleó la psicología educativa para promover el crecimiento del carácter y los principios morales entre los estudiantes de psicología de la Universidad Mayor de San Andrés. En este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo, con un esquema pre-test-post-test, mediante entrevistas cerradas y cuestionarios pre y post-test. La evaluación final demostró que el propósito de averiguar el conocimiento de la ética y los valores entre estudiantes de distintos niveles se dilucidó en las

tablas de resultados, además de lograr otro objetivo significativo de la investigación, que era fortalecer a los estudiantes de psicología en cuanto a valores, excelencia personal y ética profesional. El pos-test arrojó modificaciones notables en la percepción de los valores y la comprensión de la ética psicológica por parte de los alumnos.

Bienestar

El desarrollo de la psicología positiva ha ido de la mano con el estudio del bienestar, este último ha sido abordado desde dos corrientes, una perspectiva hedonista que lo nombraría bienestar subjetivo, por otra parte, una perspectiva eudaimónica que lo entendería como bienestar psicológico, si bien usan distintos términos para su estudio, ambos desean responder en función a la naturaleza de la buena vida.

Este concepto se ha relacionado a otros como la felicidad, la calidad de vida y la salud mental, así como con diversos factores personales y contextuales; también se ha relacionado con la salud física, el éxito laboral, el amor, la vida afectiva y familiar, el compañerismo, la capacidad de entablar relaciones, una sólida posición económica y el éxito escolar (Guzmán et al., 2020).

El constructo consta de autoaceptación (ser consciente de las características buenas y malas de uno mismo y aceptarlas), conexiones positivas con otras personas (capacidad de mantener conexiones íntimas satisfactorias, amistosas y fiables), autonomía (independencia y autodeterminación del individuo); control del entorno (capacidad de manejar las condiciones internas y externas); objetivo vital (tener aspiraciones y guiar la conducta para lograrlas) y crecimiento personal (sensación de evolución continua) (García-Álvarez et al., 2020).

Por su parte según Genesis (2022), define que el bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tiene motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren, está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. La seguridad personal y medioambiental, los

bienes materiales necesarios para una vida digna, la buena salud y las buenas relaciones sociales son componentes del bienestar humano que están estrechamente relacionados y constituyen la base de la libertad de elección y acción.

El bienestar puede considerarse una actitud positiva o negativa respecto a uno mismo, que viene determinada por la evaluación de las propias cualidades. Este sentimiento de autosatisfacción es de suma importancia para la vida de una persona, para poseer una buena salud mental y crecer en su vida personal y social (Canchari, 2019).

El grado de satisfacción de las personas dentro de una sociedad se refleja en diversas facetas de la vida social, que abarcan el acceso a la educación, la asistencia sanitaria, la alimentación, la vivienda, los productos de consumo, la diversión y mucho más. Factores como el acceso a la asistencia sanitaria, los logros educativos, la seguridad, la libertad, la equidad, la justicia, un medio ambiente limpio y la oportunidad de desarrollo personal tienen un efecto en la sociedad (Vargas, 2020).

El bienestar se caracteriza en la percepción subjetiva de la vida como una autovaloración comprensiva, cognitiva y emocional de nuestra existencia. Evaluar este constructo nos permitirá reconocer los aspectos que lo conforman, como la autoaceptación, las relaciones positivas, la autonomía, el control del entorno, el crecimiento personal y tener un propósito en la vida (Borger y Morote, 2021).

Los individuos evalúan su vida en diversos aspectos, teniendo en cuenta las emociones ligadas a sus experiencias en esas áreas. Dicha evaluación difiere de una persona a otra, y puede variar de un día para otro dentro del mismo individuo. El bienestar se forma a lo largo del desarrollo psicológico de una persona, en función de cómo aborda y afronta las experiencias que se le presentan (Rodríguez-Flores y Sánchez-Trujillo, 2022).

No se puede subestimar la importancia del bienestar en la vida de las personas, ya que abarca la satisfacción con la vida, los sentimientos positivos y la alegría. Si alguien es

incapaz de adquirir una sensación de bienestar, puede generar un sentimiento de abatimiento, insatisfacción e incluso conducir al suicidio y a la depresión. Por consiguiente, una persona puede no ser capaz de alcanzar el bienestar si se enfrenta a más situaciones negativas que positivas, lo que le dificulta estar contenta con la vida (Gutiérrez et al., 2021).

Perspectiva Hedónica. Desde este enfoque se aborda el bienestar subjetivo que es entendido como la evaluación que realiza una persona, tanto en el ámbito cognitivo como afectivo, acerca de su vida; esta evaluación gira entorno a la experiencia emocional que se desprende de circunstancias de la vida, e incluye juicios cognitivos de satisfacción con la vida y salud (Diener et al., 2017). En ese sentido el bienestar subjetivo no es sinónimo de felicidad, sino que se aborda las distintas maneras de evaluación de experiencia emocional: satisfacción, afectos positivos y negativos; por lo que la conexión es en función a una necesidad emocional, lo que requiere que la persona pueda llenarse de experiencias y memorias placenteras (Alvarez, 2019).

La filosofía del Hedonismo tiene sus orígenes en las obras de antiguos pensadores griegos, siendo Epicuro su defensor más destacado. El concepto fundamental es que el propósito de la vida es experimentar tanto placer como sea posible (haciendo hincapié en la búsqueda de placeres nobles) y que la satisfacción es esencialmente la suma de experiencias agradables (Vázquez et al., 2009).

La perspectiva de la conceptualización hedónica implica analizar la felicidad en términos de emociones positivas y satisfacción con la vida. Por tanto, una persona puede considerarse feliz si tiene más emociones positivas que negativas, o si está predispuesta a la felicidad debido a rasgos de personalidad y a rasgos genéticos heredados, que a menudo son difíciles de alterar (Solano, 2011).

Un enfoque ampliamente aceptado para definir el bienestar se basa en la búsqueda del placer y la evitación del malestar. Esta teoría suele operacionalizarse considerando el

bienestar afectivo y el bienestar subjetivo. El bienestar afectivo se asocia con emociones positivas frecuentes y emociones negativas poco frecuentes. El bienestar subjetivo puede definirse como la valoración mental y emocional que hace un individuo de su vida, incluido su nivel de alegría, realización y satisfacción con distintos aspectos de su vida, por ejemplo, el matrimonio y el trabajo (Peiró et al., 2014).

La perspectiva hedónica sugiere que la felicidad de una persona viene determinada en gran medida por tener experiencias principalmente agradables. Esta idea se ve ahora en el concepto de bienestar subjetivo, que es la estimación mental y emocional del individuo sobre su vida en su totalidad. En consecuencia, el bienestar subjetivo se genera cuando hay abundancia de sentimientos positivos, escasez de sentimientos negativos y una satisfacción general con la vida (Flores-Kanter et al., 2018).

El bienestar hedónico está vinculado a la satisfacción en la vida, a un estado de ánimo agradable y a la importancia personal de los objetivos; es exclusivo de cada cultura y está ligado al "bienestar subjetivo", que simboliza a la ausencia de sentimientos negativos, la experiencia de sentimientos positivos y la gratificación con la vida (Guzmán et al., 2020).

El sentido hedónico del bienestar está relacionado con la opinión general de una persona sobre su satisfacción con la vida. Abarca la discrepancia entre los sentimientos positivos y negativos en el momento de la evaluación, y refleja el nivel de satisfacción en ese momento. La buena salud, una vida más larga, unas relaciones sociales más felices, una mayor productividad laboral y un pensamiento más creativo están relacionados entre sí (Castro, 2021).

El bienestar hedónico es una combinación de satisfacción con la vida y equilibrio emocional. Desde el punto de vista hedónico, se favorece más el disfrute del placer que el sentimiento de displacer en sentido general, en el que el placer es efímero, casi confinado al momento del deleite. Se ha aceptado teóricamente que el bienestar hedónico es una opinión

personal de la propia vida en general o de algunas de sus partes. Los estudios han demostrado una correlación entre un mayor bienestar hedónico y determinadas características sociodemográficas, como ser mujer, tener ingresos elevados (tanto a nivel nacional como individual), tener estudios, tener compañía y tener trabajo (Rodríguez et al., 2020).

Perspectiva Eudaimónica. Este enfoque toma como base lo propuesto por Aristóteles, la meta del ser humano, la cual no se centra en la felicidad sino en aquellas actividades en función de los valores de cada persona lo que permite que el individuo pueda alcanzar lo mejor de cada uno, viviendo el máximo potencial que se posee. (Huta y Waterman, 2013).

Por lo que se debe estudiar, desde esta perspectiva, es el contexto en que la persona se desarrolla, así como aquellos factores que coadyuvan a la autorrealización, propósito y el vivir una vida con sentido; por tanto, permite guiar actividades en concordancia del valor de sus vidas de manera que permite que los individuos puedan continuar creciendo mediante logros, progreso y desarrollo de habilidades (Alvarez, 2019).

El eudemonismo significa obtener placer de un estilo de vida que produce satisfacción. Filosóficamente, es cualquier tipo de concepto ético que antepone la felicidad a todo lo demás. La antigua palabra griega eudaimonia, que suele traducirse como "felicidad", expresa el fin último de la humanidad. Para Aristóteles, el fin o ventaja suprema que persiguen los seres humanos es la eudaimonía, es decir, la alegría, vista como una sensación de plenitud (Zubieta et al., 2011).

Aristóteles, en su obra "Ética a Nicómaco", describe la felicidad (del griego eudaemonía) como las emociones asociadas a las actividades que fomentan la capacidad real de uno. Según él, la auténtica felicidad se logra demostrando virtud. Este concepto no implica una sensación fugaz de placer, sino una vida entera llena de éxitos (Romero et al., 2009).

El enfoque eudaimónico sugiere que las personas pueden alcanzar una sensación de

satisfacción no sólo a través del placer, sino, lo que es más importante, realizando todo su potencial. Este concepto se ejemplifica en el concepto de bienestar psicológico, que postula que la satisfacción se obtiene alcanzando los siguientes atributos positivos: tener un objetivo en la vida, controlar el propio entorno, fomentar las buenas relaciones, la autoaceptación, el desarrollo personal y la independencia (Flores-Kanter et al., 2018).

El enfoque eudomónico distingue entre felicidad y bienestar, definiéndolo como la consecución del verdadero potencial individual. Este concepto se compone de factores como la autodeterminación, la consecución de objetivos, el propósito vital, los potenciales personales y la autorrealización. Está vinculado al "bienestar psicológico", que se demuestra mediante el crecimiento personal y la realización de las propias capacidades (Guzmán et al., 2020).

El punto de vista eudaimónico sostiene que estar en un estado de bienestar se basa en comprender el propósito de la vida y lograr la autorrealización. Esto se consigue teniendo un carácter moral, tratando a los demás y a nosotros mismos con respeto y esforzándonos por alcanzar todo nuestro potencial. Implica encontrar continuamente un nuevo significado en nuestra existencia individual y compartida (Carmona-Rincón et al., 2023).

El bienestar subjetivo, basado en la perspectiva eudaimónica, se considera un estado sostenido de salud mental que proviene de asumir las dificultades de la vida, comprender el propósito de la vida y contemplar el yo. Participar en actividades que aportan eudaimonía requiere mucho trabajo duro y ofrece oportunidades de maximizar las propias capacidades. Estas actividades se caracterizan por una combinación de dificultades y capacidades, y tienen objetivos claramente definidos (Salavera y Usán, 2019).

Para Solano (2011), la felicidad se centra en una vida eudaemónica más que en un estilo de vida hedonista. La felicidad, vista de este modo, está relacionada con el desarrollo personal y la satisfacción a nivel personal y con la devoción a aspiraciones compartidas y

creencias fundamentales a nivel comunitario. La concepción eudamónica del bienestar integra la teoría del bienestar psicológico, el constructo sentido de coherencia, la teoría de la autodeterminación y la concepción de la selección psicológica.

En contra de la creencia popular, el autor de la teoría del bienestar psicológico, conceptualiza este término como algo más amplio que la mera alegría duradera, también conocida como felicidad (Coppari et al., 2012).

Para lograr este objetivo, creó el concepto polifacético de bienestar psicológico, que combina la autoaceptación, las conexiones positivas con los demás, la autonomía, el control sobre el entorno, tener un propósito en la vida y el desarrollo personal (Luna et al., 2020).

El sentido de la coherencia de un individuo es su capacidad para reconocer la importancia de su entorno y responder en consecuencia; puede considerarse como una mentalidad que hace hincapié en la resolución de problemas y en hacer frente a las presiones psicológicas y sociales (Sanfeliz, 2019). Consta de tres elementos: comprender, controlar y dar sentido a las cosas. El primero es el elemento intelectual que permite al individuo ordenar, prever y dilucidar los estímulos que recibe. El segundo elemento es una vertiente práctica que muestra lo decidido que está cada individuo a conquistar los retos a los que se enfrenta, ya sea solo o con la ayuda de otros, y, por último, el tercer factor está asociado a la importancia de la experiencia para la propia vida de la persona (Granja et al., 2020).

La teoría de la autodeterminación es una macroteoría de la motivación humana, que tiene el fin de obtener una visión de los comportamientos que pudiera aplicarse a diversos contextos y culturas (Stover et al., 2017).

La selección psicológica es un proceso psicológico selectivo para reproducir y difundir unidades de información biocultural, en el que cada individuo tiene un papel activo en la formación cultural al influir en la selección de los datos que entran en la conciencia mediante el proceso de atención (Sanabria, 2011).

Bienestar: Modelos y Autores

Durante años, los psicólogos han estado conceptualizando teorías para comprender que es el bienestar y realizando pruebas empíricas de su mérito. Estos esfuerzos han llevado a la creación de nuevas definiciones, modelos y medidas de bienestar de diversos tipos. (Goodman et al., 2018).

La preocupación y el gran interés en el estudio del bienestar humano y los factores que dan origen al mismo, no es exclusivo de la psicología positiva. Martin Seligman tuvo la capacidad de identificar estas tendencias, definir las y pulirlas a los esquemas propios de la ciencia, organizándola en una estructura programática que es de amplio conocimiento e impulsando su investigación (Goodman et al., 2018).

Martin Seligman en el año 2011, plantea un modelo basado en los caminos de la felicidad siendo el centro de dicho modelo la satisfacción con la vida que posteriormente se renovó dando lugar a la teoría de bienestar PERMA con realce en el crecimiento personal (florecer) (Cobo-Rendon et al., 2021).

Además del modelo PERMA hay otros modelos que ilustran otras dimensiones de bienestar, por ejemplo, el modelo desarrollado por Carol Ryff en el año de 1989, donde se aconseja que el aspecto hedónico (equilibrio de las emociones positivas y negativas) puede ser independiente del bienestar, eso quiere decir que una persona puede sentir que tiene un buen nivel de bienestar, pero eso no va a evitar que no pueda sentir emociones negativas o escasas emociones positivas, y esto debido a los eventos o acontecimientos que la persona está experimentando (Van et al., 2006).

El modelo de Ryff establece 6 dimensiones que estructuran el bienestar, ya sea en funcionamiento óptimo o funcionamiento deficitario, las dimensiones son: autoaceptación, autonomía, relaciones positivas, propósito de vida, dominio del entorno y crecimiento personal. Este modelo tiene una gran utilidad si se lo emplea no solo como un indicador de

desarrollo personal sino también como un referente para evaluar la calidad de vida de las personas, sus relaciones sociales o el contexto en el cual se encuentran inmersas (Van et al., 2006).

Han sido varios los investigadores que han empeñado su trabajo para contribuir con la teoría del bienestar, gran parte de ellos han mostrado interés en conocer las principales características y condiciones del bienestar (Bolaños et al., 2017). Teniendo en cuenta los autores antes mencionados y algunos nuevos, podemos destacar a los siguientes autores.

- Mihaly Csikszentmihalyi ha realizado investigaciones sobre el tema de las experiencias cumbre ("flow"), la creatividad, el fomento del talento y la satisfacción laboral;
- Christopher Peterson, experto en el campo de los puntos fuertes y las virtudes, las relaciones interpersonales positivas y el optimismo, ha realizado investigaciones en estas áreas;
- Edward Diener es reconocido como el pionero de la investigación sobre la satisfacción, el bienestar subjetivo y la satisfacción vital;
- George Vaillant, el investigador responsable del estudio más largo jamás realizado sobre el desarrollo adulto, estudió los casos de personas que superaban adicciones y enfermedades mentales;
- Barbara Fredrickson ha investigado los aspectos psicológicos y fisiológicos de las emociones positivas y su efecto en el bienestar humano (Bolaños y Cruz, 2017).

Y finalmente Martin Seligman, quien ha estudiado fundamentalmente las fortalezas del carácter y las virtudes, uno de sus libros más famosos es Florecer.

Aparte de Seligman, hay otros teóricos de renombre, como:

- Fordyce, que, en los años 1977 y 1983, estudió la teoría desde una perspectiva cognitivo-conductual;
- Lyubomirsky en el 2008, que ha formulado y puesto en práctica enfoques para generar satisfacción, que incluyen aspectos como el optimismo, el aprecio, las conexiones sociales y el flow;
- Rhoades, quien, en 2011, propuso estrategias para construir una cultura y un ambiente organizativos fuertes (Velazco, 2018).
- Ignacio Fernández (2015), de la mano con el modelo PERMA de Seligman, planteó el Modelo de Felicidad Organizacional que contempla seis variables.

Asimismo, los países latinos que realizaron exploraciones sobre esta teoría, fueron:

- Perú, representado por Alarcón en el 2006, quien utilizó una progresión factorial para medir la felicidad;
- Chile, donde Vera-Villaruel y Atenas en el 2010, tuvieron como propósito evaluar la validez, fuerza, importancia y fiabilidad de otros modelos e indagaciones relacionados con la felicidad (Velazco, 2018).

Teoría del Bienestar: Modelo PERMA

Seligman es una de las figuras más significativas en el ámbito del bienestar personal. Sus ideas difieren de los enfoques tradicionales de la psicología, dando lugar a la aparición de la Psicología Positiva, que evalúa las cualidades y fortalezas humanas, y trabaja para reforzar los elementos positivos con el fin de promover comportamientos saludables. (González-Moreno y Molero-Jurado, 2023).

Según la Teoría del Bienestar, las personas son capaces de perseguir lo que desean para proporcionarse más alegría, sin sentirse obligadas a ello. El Dr. Martin Seligman ha cambiado el enfoque de su investigación de la alegría (1999) al bienestar (2010), que es un concepto mucho más amplio y beneficioso (Velazco, 2018).

En 2010, Seligman propuso la Teoría del Bienestar, que se basaba en elementos como la devoción, los sentimientos positivos y la intención. Sin embargo, esta teoría se ha adaptado en los años transcurridos desde entonces, centrándose ahora en el bienestar del individuo, en lugar de en la alegría o la gratificación vital. Como consecuencia, los elementos se reordenaron para reflejar la alegría genuina, formando la estructura básica del modelo PERMA (Hernández, 2020).

Según el psicólogo Seligman (como se citó en Hernández, 2020), la verdadera satisfacción se obtiene cuando se satisfacen todas las necesidades. Para conseguirlo, propone tres caminos a seguir.

La Vida Placentera. Las alegrías de la vida son efímeras, y hay que saborear los momentos de deleite en el pasado, el presente y el futuro. Los sentimientos positivos se intensifican en este tipo de existencia.

La Vida Comprometida. Existe durante un tiempo intermedio y se distingue por un placer fugaz, requiere utilizar las capacidades individuales para fomentar el crecimiento de una abundancia de experiencias óptimas, lo que se denomina flow.

La Vida Significativa. Una vida con sentido es de orden superior y de naturaleza más duradera. Implica descubrir lo que nos impulsa a lo largo de la vida, aprovechar nuestros activos y virtudes mientras tratamos de comprender el propósito de la vida, y alcanzar objetivos que son más grandes que nosotros mismos.

Seligman identifica tres categorías de emociones positivas que contribuyen a la felicidad: las relacionadas con el pasado (satisfacción, complacencia, logro, orgullo y serenidad), las asociadas con el presente (alegría, dicha, tranquilidad, excitación, euforia, deleite y fluidez) y las relacionadas con el futuro (esperanza, confianza, seguridad en uno mismo y seguridad) (como se citó en García-Alandete, 2014).

Superando la noción de que nuestro pasado nos determina y practicando la gratitud, el

arrepentimiento y el perdón, pueden fomentarse y reforzarse las emociones positivas ligadas al pasado. Estas actitudes parecen ser clave para afrontar positivamente los problemas existenciales asociados a los traumas del pasado o frente a ellos. El perdón de los males sufridos, la contrición por los infligidos y el aprecio por los elementos positivos que la vida sigue manteniendo a pesar de la prueba negativa pueden ser beneficiosos a la hora de afrontar una crisis existencial. Además, al unir el pasado con el presente, puede alcanzarse una perspectiva esperanzadora para el futuro (García-Alandete, 2014).

Actualmente, se pueden fomentar o aumentar los sentimientos positivos entregándose a actividades placenteras o experiencias gratificantes, lo que concuerda con la delimitación de Seligman entre objetivos hedonistas y eudaimónicos. En otras palabras, el placer y la gratificación distinguen entre esforzarse por conseguir una vida placentera (hedonia) o una vida significativa (eudaimonia). Seligman distingue entre placeres y gratificaciones. Los placeres son básicamente sensaciones en bruto, como la alegría, el regocijo y el júbilo, que están relacionadas con el placer físico y la emoción. Las gratificaciones, en cambio, se refieren a actividades que absorben completamente a la persona, provocándole un estado de flow o mindfulness, y están asociadas al desarrollo de fortalezas y virtudes, con el objetivo del crecimiento psicológico (García-Alandete, 2014).

En cuanto a lo que nos espera, tener una perspectiva optimista (como propone el Patrón Explicativo Optimista de Seligman) y una actitud de esperanza ayudará a fomentar las emociones positivas y nos permitirá afrontar mejor el futuro y las secuelas de la crisis con expectativas de triunfo, progreso y desarrollo personal (García-Alandete, 2014).

Martin Seligman afirma que este modelo debe atenerse a tres principios fundamentales.

- Ayudar a promover el bienestar del individuo
- Los individuos persiguen la automotivación

- Los elementos no están interconectados (Bolaños y Cruz, 2017).

Seligman propone que el modelo PERMA se compone de los siguientes elementos:

- Emociones positivas (Positive Emotions)
- Compromiso (Engagement)
- Relaciones (Relationships)
- Sentido (Meaning)
- Logro (Accomplishment)

Emociones Positivas (Positive Emotions). El grado de felicidad y satisfacción con la vida puede determinarse por el número de palabras, sentimientos y emociones positivos experimentados durante el día. Cuantas más actitudes, ideas y sentimientos positivos se experimenten, mayor será el nivel de satisfacción. Esto se seleccionó como aspecto fundamental del modelo, ya que es la base sobre la que se construye todo el modelo (Hernández-Ramírez et al., 2019).

Compromiso (Engagement). Nos referimos a la capacidad de participar activamente en los acontecimientos cotidianos, aunque no sean agradables. Utilizar las propias fuerzas para alterar la situación puede dar lugar a una mayor sensación de satisfacción modelo (Hernández-Ramírez et al., 2019).

Además, está relacionado con el concepto de la psicología positiva denominado "flow". Cuando alguien se encuentra en estado de flow, realiza actividades que le resultan agradables, y cuando se dedica a una afición le dedica tiempo, esfuerzo y compromiso; aprecia todos los aspectos de la vida, reconoce sus propias capacidades e invierte en ellas con entusiasmo y devoción. (Velazco, 2018).

Relaciones (Relationships). Las relaciones implican emociones de pertenencia a una sociedad o grupo, el cuidado de familiares y amigos y el contentamiento con su círculo social. La vida humana tiende a centrarse en la interacción con los demás.

Los estudios han relacionado las relaciones sociales de apoyo con la reducción de la depresión y las enfermedades mentales, la mejora de la salud física, la prolongación de la esperanza de vida y otros resultados ventajosos. Además, hay pruebas de que las relaciones sociales son útiles para las actividades relacionadas con la salud, como el control de las enfermedades crónicas y la reducción de las tasas de suicidio (Khaw y Kern, 2015).

Sentido (Meaning). Al asignar significado a distintos acontecimientos o lugares, permite sentir satisfacción cuando se forma parte de algo más grande que uno mismo, y así reconocer el placer de ser feliz (Velazco, 2018).

Seligman sugiere que las personas pueden alcanzar una sensación de plenitud formando parte de algo más grande que ellas mismas y contribuyendo a ello, y estas personas a menudo afirman sentirse satisfechas (Espin, 2019).

Logro (Accomplishment). La autorrealización, que a menudo se asocia con quienes han alcanzado el verdadero éxito, es la capacidad de sentir que uno ha logrado sus objetivos sin desviarse de ellos (Hernández-Ramírez et al., 2019). Conseguir logros implica algo más que el esfuerzo individual; está entrelazado con los otros componentes mencionados anteriormente. Para experimentar el resultado de tus acciones, es crucial tener fe en ti mismo y comprender que puedes hacerlo (Velazco, 2018).

El modelo PERMA tiene puntos fuertes de carácter transversales que se asocian entre sí de forma positiva. Estas pueden evaluarse tanto por separado como en su totalidad para evaluar el bienestar general (González-Moreno y Molero-Jurado, 2023).

Es pertinente señalar que los elementos de este modelo no son sinónimos del concepto de bienestar. Sin embargo, poseen ciertas cualidades como: contribuir al bienestar, ser deseados y elegidos voluntariamente por muchos individuos, y ser definidos y medidos sin tener en cuenta los demás elementos. Este modelo pone de relieve los factores que los trabajadores

eligen para potenciar su bienestar y recoge los fundamentos y signos de este para mantener un estado contento y optimista y conservarlo todo el tiempo que puedan (Henao et al., 2020).

Según el modelo PERMA, el objetivo del ser humano es mejorar su situación, avanzando en su crecimiento personal y alcanzando su pleno potencial, contribuyendo así a su felicidad y, a su vez, a la mejora de la sociedad (Henao et al., 2020).

Seligman (como se citó en Henao et al., 2020) afirma que el bienestar es el foco principal de la Psicología Positiva, que se alcanza a través del florecimiento.

El propósito de la Psicología Positiva es fomentar el bienestar y la realización; esto se consigue reconociendo y alimentando los 5 niveles de satisfacción y contenido, que son las partes del PERMA (Henao et al., 2020).

Seligman no sugiere que deba prestarse la misma atención a todos los aspectos de la vida ni que el individuo deba centrarse en todos ellos, sino que la persona debe cultivar los elementos que le hagan sentirse cómoda y segura, sin comprometer su bienestar. Seligman subraya que este modelo se limita a definir lo que hace la gente para experimentar alegría y satisfacción auténticas, no a prescribir un enfoque rígido y unificado para todo el mundo. Este modelo pretende mejorar el confort y el bienestar, un objetivo que no se logrará si se impone al individuo, ya que sus componentes pueden aprenderse y enseñarse. Una vez que el individuo está familiarizado con los puntos fuertes de su carácter y con las partes del modelo, es capaz de desarrollar sus propias actividades y proceder al trabajo como individuo o como grupo (Henao et al., 2020).

Ahora bien, el nombre PERMA proviene de las iniciales de cada una de los elementos que lo conforma, siendo P (positive emotion), E (engagement), R (relationships), M (meaning) y A (accomplishment), estas denominaciones traducidas al español serían emociones positivas, involucramiento, Relaciones positivas, Significado y Logro (Tarragona, 2013).

Emoción Positiva

Entendida como la experiencia subjetiva que reporta beneficios emocionales inmediatos e incrementa los recursos personales, que luego pueden ser utilizados en otros contextos (Fredrickson, 2001). Por lo que, se centra en experimentar emociones positivas en mayor cantidad, en lugar de emociones negativas, lo que significaría poseer un estilo cognitivo optimista, ello debido a que las emociones positivas mejoran la capacidad cognitiva de las personas, mejorando la memoria inmediata, vocabulario, de manera que las personas están más receptivas a información nueva, experiencias, a ser más curiosos y tener más ganas de explorar, todas estas actividades nos ayudan a tener una vida plena; lo cual se refleja en sentirse bien, hacer el bien, lo que conllevaría a tener un impacto positivo en su entorno (Tarragona, 2013).

Catacora (2019), menciona que el objetivo de esta dimensión es encontrar formas de generar emociones positivas para que se disfruten diariamente y no sustituirlas por otras acciones que carezcan de estas.

Dentro de los factores de esta dimensión se encuentran:

Alegría. Emoción que se percibe como radiante, ligera, que se manifiesta usualmente con una sonrisa y sensación de brillo interior (Fredrickson, 2009).

Satisfacción. Satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida (Alarcón, 2006).

Entusiasmo. El entusiasmo es la exaltación del ánimo que se produce por algo que cautiva o que es admirado (Pérez y Gardey, 2010).

Comodidad. Sensación que se experimenta en una situación agradable y adecuada, que suele venir después de otras formas de positividad, como la alegría y el orgullo (Fredrickson, 2009).

Engagement

Referido a un estado mental positivo y satisfactorio, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. En lugar de un estado momentáneo y específico, el engagement se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente y generalizado que no se enfoca en ningún objeto, evento, individuo o comportamiento en particular (Schaufeli et al., 2002).

El engagement está relacionado a las experiencias flow; en ese sentido son aquellas experiencias en las que las personas se involucran y/o concentran tanto hasta el punto en que no se piensa en nada más, e incluso en ocasiones hay una alteración en la percepción del tiempo, en el sentido que refieren que este parece pasar más rápido. (Tarragona, 2013), que para algunos autores denominan a este efecto como “realidad primordial”.

En ese sentido para que se pueda llegar a este estado es necesario que haya una relación entre el reto y la dificultad de la tarea; es decir que cuando estamos frente a un reto de nivel alto y la persona también tiene habilidades de nivel alto, genera que la actividad sea más atractiva, pero en caso de fallar se siente ansiedad y frustración. Por otro lado, estas actividades poseen determinadas características: (Csikszentmihalyi, 2005).

- Requieren de un aprendizaje previo de habilidades.
- Establecen metas
- En estas se da la retroalimentación
- Facilitan la concentración
- Generan un estado mental ordenado agradable

Dentro de los factores de esta dimensión se encuentran: Vigor, absorción, dedicación y compromiso.

Vigor. Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja. Asimismo, puede entenderse que es el deseo de invertir esfuerzo, incluso en situaciones adversas,

también como la disposición para efectuar esfuerzos de forma persistente, lo que produce activación mental (Bakker et al., 2011; Salanova y Schaufeli, 2004).

Absorción. Se refiere a la alta concentración, que se produce por la sensación de disfrute por el trabajo y/o fascinación con el trabajo, lo que genera una alteración en la percepción del paso del tiempo. Por otro lado, se entiende como la dificultad para apartarse del trabajo debido a la gratificación que siente por este (Bakker et al., 2011; Salanova y Schaufeli, 2004).

Dedicación. Hace referencia a la alta implicación laboral, lo que provoca el involucramiento en el trabajo, para ello el trabajo debe ser desafiante y una actividad significativa (Bakker et al., 2011; Salanova y Schaufeli, 2004).

Compromiso. Conexión emocional que siente un trabajador hacia su organización, que tiende a influir en su comportamiento (Towler, 2018).

Relaciones Positivas

Las buenas relaciones proporcionan apoyo emocional e instrumental en momentos de estrés y desafío, pero también proporcionan un sentido de conexión y la oportunidad de celebrar las cosas buenas de la vida (Park et al., 2013).

Según diversas investigaciones, se ha demostrado que las personas tienden a entristecerse cuando se sienten solas y cuando se rodean de otras personas, estas están más alegres; asimismo, se ha encontrado que esta dimensión tiene más correlación con el bienestar y la calidad de las relaciones (Tarragona, 2013).

Asimismo, Catacora (2019), refiere que las relaciones positivas, se encuentran relacionadas a la formación del bienestar y al cultivar relaciones positivas los miembros de las redes sociales, familia, amigos, comunidad, colegas pues estos brindan un soporte ante momentos de crisis además que en su misma interacción la persona pasa un tiempo importante conviviendo con estas personas.

Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes factores: Calidad de las relaciones interpersonales, apoyo social y gratitud.

Calidad de las Relaciones Interpersonales. Supone que el sujeto se sienta integrado socialmente, con un importante apoyo de los otros y satisfecho con sus relaciones sociales (Kern et al., 2015).

Apoyo Social. Relación emocional y soporte instrumental, contar con colegas o con superiores que cooperan para sacar el trabajo adelante; así las tensiones se atenúan (Chiang et al., 2013).

Gratitud. Fortaleza que llega cuando se agradece algo que ha venido a uno mismo, se genera el impulso de corresponder y hacer algo bueno a cambio, ya sea por la persona que te ayudó o por alguien más (Fredrickson, 2009).

Significado

Desde la filosofía antigua se puede observar el estudio del significado de la vida, este se origina como uno de los problemas del hombre y de su existencia como ser humano; sin embargo, desde una perspectiva más psicológica se ha definido que el sentido de la vida es el nivel en que el sujeto comprende y percibe que su vida tiene un propósito (Tarragona, 2013). Por otro lado, para el presente estudio se entenderá como el sentimiento de pertenecer y servir a algo superior al yo (Seligman, 2011).

Por otro lado, de los estudios realizados por Steger (2009), se concluye que las personas que refieren que su vida tiene sentido son más felices, experimentan mayor grado de bienestar, perciben mayor control en sus vidas y sienten mayor involucramiento en su trabajo.

Por otro lado, cuando una persona se siente parte de algo más grande que el mismo es capaz de experimentar bienestar, lo que genera el incentivar a otros a ser parte; en ese sentido, se ha visto que este elemento se refleja en aquellas situaciones como apoyo a la comunidad, actos benéficos que tienen un fin profundo (Catacora, 2019).

Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes factores: Sentido y autorrealización en el trabajo.

Sentido. Objetivos organizacionales contruidos, narrados y creídos desde su contribución hacia grupos específicos, la sociedad, el país o el mundo (Fernández, 2015).

Autorrealización en el Trabajo. Expresa felicidad plena y no estados temporales de “estar feliz”, también autosuficiencia (Alarcón, 2006).

Logro

Búsqueda del éxito, los logros, el ganar y el vencer los retos porque estas experiencias son satisfactorias en sí mismas, no sólo para obtener otras cosas (Seligman, 2011).

Este elemento si bien es acerca de las metas alcanzadas, involucra a aquellos sentimientos que se sienten cuando alcanzamos logros, pues en estas situaciones se experimentan emociones positivas, pues se percibe que el sujeto es competente para esa actividad, lo que genera comportamientos efectivos y sanos (Tarragona, 2013).

En este sentido, el logro ayuda a que la persona realice sus actividades con entusiasmo, ya que las metas se miran con prosperidad, de manera que se observa el efecto de la psicología positiva (Catacora, 2019).

Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes factores: Disfrute de los logros, retos y motivación del logro.

Disfrute de los Logros. Sensación de satisfacción en el trabajo y felicidad personal como resultado de logro y reconocimiento (Fernández, 2015).

Motivación de Logro. Impulso de superación en situaciones de rendimiento, preocupación por hacer las tareas cada vez mejor, lograr objetivos difíciles y alcanzar un nivel de resultados óptimo (Gaviria y Fernández, 2006).

El PERMA Profiler

Se han realizado investigaciones destinadas a analizar la validez estructural de la

teoría del bienestar de emociones positivas, compromiso, relaciones, significado y logros (PERMA) y las propiedades psicométricas de la escala PERMA-Profilier. Este es un instrumento diseñado para probar el bienestar general a través de 5 pilares: emociones positivas, compromiso, relaciones, significado y logro.

Una de estas investigaciones es la de Umucu (2021), en la cual se encontró que la escala PERMA-Profilier tiene una fuerte consistencia interna y una validez concurrente aceptable en una muestra de veteranos con enfermedades mentales. Los médicos e investigadores de asesoramiento en rehabilitación pueden utilizar PERMA-Profilier para evaluar los cinco pilares del bienestar y el bienestar general en veteranos con enfermedades mentales a través de la lente de una teoría empírica del bienestar PERMA.

Otra investigación es la realizada por Grenawalt et al. (2022), que tuvo como objetivo validar una medida de bienestar, PERMA-Profilier, entre una muestra de adultos jóvenes sobrevivientes de un tumor pediátrico del sistema nervioso central (SNC). Llegó a la conclusión que el PERMA-Profilier mostró una buena consistencia interna y confiabilidad test-retest, y también se demostró que el PERMA-Profilier puede ayudar a los investigadores y asesores de rehabilitación a evaluar mejor el bienestar de los adultos jóvenes sobrevivientes de un tumor pediátrico del SNC, lo que brinda la oportunidad de realizar intervenciones psicosociales más específicas.

Yang y Mohd (2021), realizaron una investigación cuyo propósito era explorar la validez y confiabilidad del instrumento PERMA, con la finalidad de determinar la efectividad del instrumento al momento de medir el bienestar PERMA en estudiantes universitarios chinos de inglés como lengua extranjera. Los resultados demuestran que la escala de bienestar PERMA es una herramienta de medición efectiva del bienestar.

Mahamid et al. (2023), en su investigación probaron las propiedades psicométricas y la estructura factorial de PERMA-Profilier dentro del contexto palestino usando análisis

factorial exploratorio (AFE) y análisis factorial confirmatorio (AFC). Es así que el PERMA-Profiler mostró buenos indicadores de validez y confiabilidad para evaluar el bienestar general entre los palestinos, los resultados de AFC revelaron una construcción estable de cinco factores del PERMA-Profiler y recomendaron más estudios futuros que validen el PERMA-Profiler con diversos grupos y en diferentes contextos, lo que permitirá a los proveedores de salud mental desarrollar intervenciones clínicas dirigidas a personas que sufren de angustia mental y bajos niveles de bienestar.

Otro Modelo de Bienestar: Modelo de Ryff

En este modelo, se basa en las habilidades y propósito de vida, asimismo sobre las emociones negativas, pues hay circunstancias que obligan a una persona a esforzarse y que implique desafíos; por tanto, Ryff señala que el bienestar psicológico es un proceso que se da a lo largo de la vida pues está relacionado a la consecución de metas (González et al., 2014).

Por otro lado, se señala que esta teoría es multidimensional; no solo es la estabilidad de emociones agradables en un determinado momento o la ausencia de malestar del individuo; por tanto, para determinar que una persona ha alcanzado el bienestar psicológico debe realizar una autoevaluación respecto a varios factores como relaciones óptimas, crecimiento humano, propósito de vida, sentido de independencia, entre otros que claramente influirían en él (Chapoñan, 2021).

Autoaceptación. Conciencia y aceptación de los valores personales y la limitación que posee la persona; por ello, se considera el eje central de la salud mental del individuo, de manera que cuando una persona tiene altos niveles, significa que tiene una aceptación positiva en referencia de su persona, conocimientos, fortalezas como debilidades; mientras que cuando se tiene niveles bajos de esta, es sinónimo de decepción con su vida y puede mostrar deseos de ser diferente (Álvarez, 2019).

Relación Positiva con los Otros. Hace referencia a la capacidad de mantener

relaciones cercanas con los demás, teniendo como base la confianza y empatía; de manera que cuando se tiene altos niveles significará que las personas pueden ponerse en lugar del otro, además de tener facilidad de mostrar afecto e intimidad y también entienden las relaciones humanas; pero en caso contrario, es sinónimo de frustración y no tienen vínculos afectivos duraderos o con lazos profundos (Álvarez, 2019).

Autonomía. Este hace referencia a que la persona pueda dominar su entorno, lo que significa el poder adaptarse y crear ambientes cálidos donde pueda continuar creciendo y/o forjando una vida plena (Chapoñan, 2021). De modo que este elemento está referido al grado que las personas mantienen su independencia y autoridad personal, lo que implicaría la capacidad de resistir presiones sociales, por tanto, se relaciona con el control interno; asimismo, este factor es personal, ya que su evaluación se realiza en función de estándares internos y no colectivos (Álvarez, 2019).

Manejo del Ambiente. Este se refiere a la capacidad que se posee para crear y fomentar ambientes propicios para satisfacer o que ayuden a cumplir las metas y necesidades que la persona posee, por lo tanto, este elemento interactúa con el control del medio y/o contexto (Rodríguez y Quiñones, 2012).

Sentido de la Vida. Se refiere a los deseos que tiene la persona para lograr sus metas y objetivos, pero estas han de ser positivas pues esto permitirá su desarrollo y cambio constante en pro del individuo (Rodríguez y Quiñones, 2012). Por lo que, si la persona no ha desarrollado esta dimensión, no tendrá metas o tendrá pocas, asimismo no encontrará un significado a la vida, ni direccionalidad de esta, le cuesta avizorar un panorama o creencias que le dé sentido a su vida (Álvarez, 2019).

Crecimiento Personal. Esta hace referencia a la constante búsqueda de talentos, capacidades y oportunidades que tiene la persona, por tanto, hace referencia a las oportunidades que tiene la persona para realizarse y poder alcanzar un nivel máximo de su

potencial y que continúe en un constante crecimiento personal, capaz de ser flexible y abierto a nuevas experiencias (Rodríguez y Quiñones, 2012).

Teoría de Bienestar Laboral General

Blanch et al. (2010) elabora una teoría referente al bienestar laboral, ya que en la experiencia que tiene la persona sobre la vida plena, se convierte en un factor principal que se relaciona con la productividad del sujeto, por tanto, su injerencia tendrá repercusiones tanto en consecuencias personales y organizacionales.

Esta teoría toma en cuenta los estudios Schaufeli et al. (1996) sobre aspectos negativos que se producen dentro de un entorno laboral y/o experiencia laboral; sin embargo, estos estudios estaban enfocados en la búsqueda de síntomas individuales, pero no se tomaba en cuenta aquellos factores que pueden darse dentro de la organización, por ello se empieza el estudio del bienestar dentro de la empresa, considerando factores organizacionales.

Por otro lado, Blanch et al. (2010) sostienen que este constructo tiene dos dimensiones de estudio: bienestar psicosocial y efectos colaterales.

Bienestar Psicosocial. Este hace referencia a cómo el individuo hace frente a nuevos retos que surgen en el ámbito laboral, los cuales pueden ser nuevos entornos laborales, grado de preparación, habilidades específicas y formaciones específicas (Gómez, 2015), dentro de este se encuentran factores como:

Afectos. Se refiere a que, en el proceso para alcanzar sus propios fines, los trabajadores percibirán etapas afectuosas, gratas y de agrado (Veenhoven, 1984).

Competencias. Capacidad de las personas para manejar conocimientos, cualidades y capacidades que son básicas para el desempeño como profesional, labores con calidad y eficacia (Repetto y Pérez, 2003).

Expectativas. Es la valoración que hace el sujeto respecto al propio futuro, donde equiparará los logros y anhelos y en función a ello se sentirá satisfecho o no (Veenhoven,

1984).

Efectos Colaterales. Este elemento hace referencia a aquellos perjuicios que se pueden crear automáticamente e involuntariamente respecto de un suceso y sus efectos; de manera que, en el entorno laboral si se crean condiciones favorables se tendrá efectos positivos; en contraparte, si se tiene condiciones no favorables derivaran en efectos negativos en los trabajadores y la organización, que se reflejará en desmotivación, ausentismo, accidentes laborales, mal estado anímico, físico y social (Duro, 2008). Sus factores son los siguientes:

Somatización. Hace referencia a que el malestar que la persona pueda estar experimentando puede causar síntomas físicos, por tanto, se genera un detrimento en la salud (Bridge et al., 1991).

Desgaste. Hace referencia al estrés crónico que puede sufrir una persona por la labor que realiza, sobre todo aquellos que tienen necesidad y dependencia (Maslach y Jackson, 1982).

Alineación. Hace referencia a que la persona no tiene la capacidad para hacer frente a ambientes donde no hay control (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Problemas de Salud Mental Relacionados al Bienestar

Desde un enfoque de la Psicología Positiva, los problemas que pueda sufrir la persona por la presencia de emociones negativas, afectos negativos y/o soledad, es denominado malestar psicológico.

De manera que, el malestar psicológico es conceptualizado como un funcionamiento psicológico no saludable, asociado con estados emocionales desagradables o molestos, estos aparecen ante situaciones estresante o altas demandas del entorno (Ridner, 2004).

Dentro de los indicadores de malestar se encuentra la ansiedad y depresión (Barrantes, 2017), los que serán desarrollados a continuación.

Ansiedad. La ansiedad es un estado emocional normal frente a determinadas situaciones de la vida; es decir, es una respuesta habitual ante situaciones estresantes; en ese sentido de ideas, es normal ante las exigencias diarias que tiene la persona. Sin embargo, si esta sobrepasa niveles normales, afecta la capacidad adaptativa del individuo, convirtiéndose en patológica ya que provoca síntomas tanto a nivel físico, psicológico y conductual (Arcia et al., 2016).

Según el DSM V, los criterios diagnósticos para la ansiedad generalizada son:

- a. Al individuo le es difícil controlar la preocupación.
- b. La ansiedad y la preocupación se asocian a tres (o más) de los seis síntomas siguientes (y al menos algunos síntomas han estado presentes durante más días de los que han estado ausentes durante los últimos seis meses. Nota: En los niños, solamente se requiere un ítem):
 - Inquietud o sensación de estar atrapado o con los nervios de punta.
 - Fácilmente fatigado.
 - Dificultad para concentrarse o quedarse con la mente en blanco.
 - Irritabilidad.
 - Tensión muscular.
- c. Problemas de sueño (dificultad para dormirse o para continuar durmiendo, o sueño inquieto e insatisfactorio).
- d. La ansiedad, la preocupación o los síntomas físicos causan malestar clínicamente significativo o deterioro en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento.
- e. La alteración no se puede atribuir a los efectos fisiológicos de una sustancia (p. ej., una droga, un medicamento) ni a otra afectación médica (p. ej., hipertiroidismo).

f. La alteración no se explica mejor por otro trastorno mental (p. ej., ansiedad o preocupación de tener ataques de pánico en el trastorno de pánico, valoración negativa en el trastorno de ansiedad social (fobia social), contaminación u otras obsesiones en el trastorno obsesivo-compulsivo, separación de las figuras de apego en el trastorno de ansiedad por separación, recuerdo de sucesos traumáticos en el trastorno de estrés postraumático, aumento de peso en la anorexia nerviosa, dolencias físicas en el trastorno de síntomas somáticos, percepción de imperfecciones en el trastorno dismórfico corporal, tener una enfermedad grave en el trastorno de ansiedad por enfermedad, o el contenido de creencias delirantes en la esquizofrenia o el trastorno delirante.

En líneas anteriores se mencionó como uno de los elementos del modelo PERMA, las emociones positivas; en esa línea, cuando la ansiedad desborda los niveles normales para una adaptación adecuada provoca emociones negativas, afectos negativos y/o sentimientos de soledad, por ende, afecta en la percepción de vida plena del individuo. El estudio de Briceño (2021), refiere que a mayores niveles de ansiedad menor será el bienestar psicológico que experimente el sujeto.

En el ámbito laboral se ha realizado diversos estudios sobre ansiedad y su presencia en el ámbito laboral, Orozco (2009) refiere que, a mayores niveles de ansiedad, menor será el desempeño laboral de los trabajadores, asimismo, recomendó la necesidad del fortalecimiento de habilidades del personal a fin de amenguar la presencia de ansiedad.

Depresión. La depresión es una enfermedad mental, que tiene como síntomas la pérdida interés o placer, energía disminuida, sentimientos de culpa, baja autoestima, alteraciones de sueño, cambios en hábitos alimenticios y mala concentración, que puede volverse crónica lo que afectaría a la capacidad de la persona para llevar a cabo tareas diarias ya que afecta las esferas donde se desarrolla la persona (Organización Mundial de la Salud,

2008).

Siguiendo la línea de la Psicología Positiva, se entiende como un síndrome mas no como una entidad diagnóstica, por lo que para determinar su presencia se debe realizar una medición de síntomas depresivos, como: ánimo depresivo, anhedonia (pérdida de interés o placer en las actividades), pérdida de energía, alteraciones del sueño, alteraciones en el peso y/o apetito, agitación o enlentecimiento psicomotriz, pérdida de capacidad de concentración, sentimientos de culpa o de inutilidad e ideación suicida. (American Psychiatric Association, 2000).

En el estudio de Rossi et al. (2019), en donde se buscó la relación entre la sintomatología depresiva y el bienestar psicológico, se concluye que estos constructos poseen una relación inversa; asimismo, que diferentes modelos teóricos señalan que la depresión y el bienestar son dos extremos de un continuo; por ende la depresión puede ser entendida como la pérdida del bienestar; por último, que existen factores protectores para la depresión: autonomía, relaciones positivas y propósito en la vida.

Por otra parte, Haslam acuña el término depresión laboral como la contraparte del bienestar laboral; ya que es un estado que impacta en la satisfacción de vida, desempeño laboral, motivación y efectividad, siendo que tiene un impacto en las organizaciones ya que hay una disminución en la producción de los trabajadores (Baquero et al. 2021).

El Bienestar en el Trabajo

A través de los años, se ha acrecentado y afianzado el estudio del constructo de bienestar en el trabajo; de acuerdo a determinados estudios, podemos confirmar la relación entre este bienestar subjetivo y el desempeño en el trabajo, y que el primero es predictor del segundo. Respecto a esto, existen diferencias según la región geográfica, el bienestar subjetivo y el desempeño laboral tienen una mayor relación en la región de Asia-Pacífico que

en Europa y en la región de Estados Unidos-Canadá (Salgado y Moscoso, 2022).

Por su lado, Kun y Gadanez (2022), señalan que la felicidad y el bienestar en el trabajo han sido un tema cada vez más popular en las últimas dos décadas en contextos académicos y empresariales por igual, junto con la psicología positiva, a través de la cual las organizaciones buscan descubrir qué hace que los entornos laborales sean atractivos y motivadores. También, Kun y Gadanez (2022), afirman que muy poca investigación se ha centrado en el contexto educativo, particularmente desde una perspectiva centrada en soluciones, a pesar de que la educación es una industria donde los colaboradores están constantemente expuestos al estrés y al agotamiento.

Por otro lado, Logan et al. (2020), en su estudio Sosteniendo el bienestar relacionado con el trabajo de los educadores de la primera infancia: perspectivas de las partes interesadas clave en las organizaciones de la primera infancia, identificaron cuatro factores que inquietaban el bienestar en el trabajo de una muestra de trabajadores educadores de la primera infancia; los cuales fueron: problemas de salud y seguridad ocupacional, retos operacionales, invisibilidad (complejidades en la labor del educador para las cuales el impacto al bienestar personal puede no ser evidente a otras personas) y el apoyo en ambientes laborales. Este estudio respondía a la escasez de investigaciones acerca del bienestar ocupacional en educadores aplicando la perspectiva organizacional.

Es indiscutible entonces que hoy en día, como señalan León y Abella (2022), que existe un creciente interés en los efectos del espacio sobre la productividad, la salud y el bienestar, la forma en la que variables como la iluminación, la acústica, la forma, la composición, el tamaño, etc. afectan la percepción y los estados de ánimo, cognitivos y conductuales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define un entorno laboral saludable como un ambiente en el que trabajadores y directivos colaboran para proteger y promover la

salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y el desarrollo sostenible mediante un proceso de mejora continua (Teresa del Campo, 2020).

Según López et al., (2021) el nivel de satisfacción laboral está relacionado con tres factores: las características específicas del puesto de trabajo (autonomía, diversidad de tareas, trabajo significativo, oportunidad de utilizar los conocimientos o las habilidades), las prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de resolución de problemas, formación, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y los factores que afectan al entorno laboral del empleado (buena relación con la dirección). Una forma de medir el bienestar es la satisfacción laboral.

Agualimpia Solis et al., (2020) analiza cómo gestionar y mejorar aún más el bienestar en el trabajo basándose en los principios de la psicología positiva y en los mecanismos de afrontamiento adecuados para hacer frente a los retos que surgen con frecuencia en el trabajo. El mundo del trabajo a menudo presenta a sus sujetos una variedad de situaciones difíciles que requieren un rápido replanteamiento y una rápida acción para superar los desafíos. Las estrategias de afrontamiento son las formas de pensar y comportarse de los empleados en respuesta a las circunstancias difíciles. Estos métodos pueden ser generales o especializados, según el caso, y los trabajadores los utilizan para adaptarse a las condiciones difíciles.

Según Marsollier y Aparicio (2011) Nos mencionan que aunque existan métodos de afrontamiento básicos, las personas son capaces de desarrollar métodos de afrontamiento más sofisticados debido a sus interacciones con el entorno.

Es necesario entender que en la nueva normalidad, la verdadera innovación es abordar las enfermedades que nos afectan en el mundo organizacional desde hace muchos años; promover el bienestar organizacional (BO) es un acto de conciencia organizacional que pone al ser humano a los empleados en el centro de la escena (Marsollier y Aparicio, 2011).

Para tener éxito en el entorno empresarial actual, el CEO debe ser un líder humano

que se ponga en el lugar de los demás y vea el mundo tal y como es. Esto implica tomar medidas para garantizar el bienestar y la pertenencia de todos los empleados, independientemente de sus circunstancias específicas. Como otros factores parecen más lejanos y fuera de control, el bienestar organizacional es prácticamente la única herramienta que puede darnos la contención, la energía y el liderazgo que necesitamos para hacer avanzar a las personas y a los equipos. Esto se debe a que el bienestar organizacional es prácticamente la única herramienta que nos da la oportunidad de hacer avanzar a las personas y a los equipos (Marsollier y Aparicio 2011).

Kun y Gadanez (2022), encontraron que los principales pilares de la felicidad en el lugar de trabajo de los docentes fueron la realización de objetivos, la retroalimentación, la búsqueda de significado en el trabajo y las relaciones sociales. Los resultados de nuestro estudio cuantitativo indicaron que el bienestar y la felicidad en el lugar de trabajo se correlacionaron con los recursos psicológicos internos, la esperanza y el optimismo en particular (Marsollier y Aparicio, 2011).

Además, León y Abella (2022), proponen en su estudio Estrategias para el bienestar en nuevos espacios de trabajo: Un estudio de caso en un contexto pospandémico, evidencias científicas y tendencias derivadas de la relación entre datos objetivos y subjetivos como un resultado para el diseño estrategias enfocadas en el bienestar de las personas.

Las investigaciones incluso han encontrado que aspectos de la administración de personal influyen en el bienestar en el trabajo, como señalan Charria Ortiz et al. (2022), los contratos de corta duración originan inestabilidad laboral, además de efectos secundarios negativos como la somatización y el burnout, que producen una reducción en el rendimiento, el bienestar y la salud.

El bienestar laboral es un proceso que viene a ser permanente, y orientado a mantener, mejorar y crear condiciones que lleguen a favorecer el desarrollo integral del trabajador, de

tal manera que busca mejorar su nivel de vida y familia; por lo que, esto ayuda a elevar los niveles de eficacia, eficiencia e identificación con su centro de trabajo (Chaparro, 2017).

A nivel internacional, Sham et al. (2021), en Hong Kong presentó un estudio que tuvo el objetivo de desarrollar y validar una Escala Integral de Bienestar (CWBS), siendo una investigación de tipo instrumental. Su muestra estuvo conformada por 1300 usuarios del servicio de salud de Hong Kong y se concluyó una buena consistencia interna (.79 – .91); de manera que, el hallazgo apoyó una estructura de dos factores, Bienestar Intrapersonal y Bienestar Transpersonal; por tanto, se estableció la validez concurrente y de constructo en la evaluación del bienestar entre los chinos en recuperación de enfermedades mentales en Hong Kong.

Khatri y Gupta (2019), en India, presentaron un estudio que tuvo como objetivo conceptualizar una medida adecuada para construir el bienestar de los empleados y validar esta herramienta en entornos laborales. Se contó con una muestra de 738 empleados, los cuales participaron en dos estudios, 202 en el primer estudio y 536 en un segundo estudio, a quienes se les aplicó PLS SEM 3. Se concluyó, mediante el análisis factorial, una estructura de cuatro factores que consiste en propósito en la vida, equilibrio trabajo-vida, bienestar laboral y bienestar físico.

Lui y Gaithri (2017), en Estados Unidos, llevaron a cabo una investigación que tuvo el objetivo de desarrollar y validar una medida de autoinforme Well-Being Scale (WeBS), fue un estudio de tipo psicométrico. Contó con una muestra de 371 universitario a quienes se les aplicó Well-Being Scale (WeBS) la cual se basa en el modelo de Jerarquía de Necesidades.

Se concluyó que, el WeBS es una medida confiable y válida de múltiples aspectos del bienestar que se consideran importantes para diferentes grupos etnoculturales.

A nivel nacional, Pérez (2017), realizó un estudio que tuvo el objetivo de determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, fue un estudio

de tipo instrumental. Contó con una muestra de 390 trabajadores de empresas industriales, a quienes se les aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, versión en español. Se concluyó, se obtuvo la validez de constructo mediante la correlación ítem-subescala, siendo esta significativa y adecuada, se estableció un análisis factorial exploratorio, resultando seis factores; asimismo el análisis factorial confirmatorio reveló una estadística altamente significativa.

Burga (2019), llevó a cabo una investigación que tuvo el objetivo de reportar las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico, la cual fue una investigación psicométrica y aplicada. Su muestra fue de 397 personas con edades entre 18 y 72 años, se utilizó Escala de Bienestar Psicológica, versión de Dierendonck et al. (2012), siendo la versión original de Carol Ryff. Se concluyó, las evidencias de validez de contenido fueron adecuadas, mediante un coeficiente de V de Aiken realizado por once expertos; por otro lado, respecto a su estructura interna, a través del análisis exploratorio se encontró que el instrumento es unidimensional; por último, se alcanzó un coeficiente de .96, encontrándose este por encima del rango aceptado.

Ramos (2019), realizó una investigación que tuvo el objetivo de diseñar y validar una escala para medir bienestar psicológico para adolescentes estudiantes de secundaria, siendo un estudio de tipo instrumental. Contó con una muestra de 1405 adolescentes, a quienes se les aplicó la Escala de Bienestar Psicológica (EBP – DRC) que fue creada en base del modelo de Ryff. Se concluye que la escala creada cuenta con un alfa de Cronbach de .837 y una validez de correlación ítem $< .05$.

Briones (2019), presentó una investigación que tuvo como objetivo adaptar una Escala de Bienestar Psicológico (SPWB) de Ryff versión abreviada en adolescentes, fue un estudio de diseño instrumental. Su muestra estuvo conformada por 723 adolescentes cuyas edades se encontraban entre 12 y 18 años, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico

versión abreviada de Ryff. Se concluyó, la confiabilidad por consistencia interna, Alfa de Cronbach, .83 y método test - re test se obtuvo .63; por otro lado, su baremación se halló dividiendo al grupo en cien partes iguales y los niveles de la escala (cinco niveles, bajo, medio bajo, medio, medio alto, alto); por tanto, el instrumento posee propiedades psicométricas consistentes.

Factores que Influyen en el Bienestar Laboral. El concepto de bienestar laboral está relacionado con la calidad de vida laboral que busca trascender el desarrollo humano general en una organización debido a la preocupación por la naturaleza poco gratificante del trabajo y la creciente insatisfacción con el mismo.

Según Infocop (2020) una de las medidas del bienestar es la satisfacción en el trabajo, que está relacionada con tres factores: las características específicas del trabajo (autonomía, diversidad de tareas, trabajo significativo, oportunidad de utilizar conocimientos o habilidades), las prácticas de alto rendimiento en el trabajo y los factores que afectan al entorno laboral de las personas (como la satisfacción en el trabajo).

Por lo tanto, es importante discutir categorías como la sobrecarga de trabajo, el agotamiento y el compromiso, así como los conceptos relacionados con el bienestar en el trabajo, al tiempo que se reconoce que también hay que tener en cuenta otros fenómenos. La sobrecarga de trabajo se produce cuando los trabajadores experimentan altos niveles de estrés por exceso de trabajo y ven deteriorada su salud física y mental.

Según López-Martínez et al. (2021) la sobrecarga de trabajo es un estado de saciedad (ocasional o crónico) y de exceso de tareas, acompañado de una sensación de que no hay tiempo para terminar o hacerlo bien, lo que puede llevar a una mala conducta profesional. Este aumento intencionado de la carga de trabajo incrementa la sensación de estrés, la rapidez, la prisa, la urgencia, la sobrecarga y el posible colapso de las actividades laborales.

El bienestar en las organizaciones puede ser medido con diferentes variables:

- Feedback de los empleados
- Nivel de productividad
- Motivación laboral
- Tasa de rotación
- Satisfacción personal
- Condiciones de trabajo

En situaciones difíciles como la actual, es importante utilizar la motivación como fuerza motriz. Uno de los componentes más importantes de la salud y la satisfacción de los empleados de una empresa es su motivación.

El Modelo PERMA en el Ámbito Organizacional

Ahora bien, expuesto lo anterior, ha sido importante encontrar y decidimos por una teoría del bienestar que sea reciente, actualizada y sobre todo que cuente con evidencias de haber sido aplicada al ámbito laboral y de las organizaciones. Esta es la teoría de Martin Seligman, el modelo PERMA. “La teoría del bienestar de Seligman de PERMA ha demostrado ser fructífera en la definición de varios constructos de bienestar en diferentes campos de estudio.” (Shanmugam y Hidayat, 2022).

En el artículo de Kainulainen (2020), Florecimiento de la población finlandesa en edad de trabajar, se considera que el concepto Florecimiento es uno más de los conceptos para captar el mundo subjetivo de las personas. En una muestra finlandesa en edad de trabajar se aplicó la Escala de Prosperidad de Ed Diener y se descubrió que el bienestar emocional, psicológico y social son dominios importantes para el florecimiento (Kainulainen, 2020).

En su artículo, Florecer en el lugar de Trabajo: un estudio prospectivo de un año sobre los efectos del apoyo organizacional percibido y el capital psicológico, Ho y Chan (2022) pretendieron identificar los recursos organizacionales y personales que contribuyen al florecimiento de los empleados. La muestra fue 400 adultos trabajadores de la industria de

servicios sociales y personales en Hong Kong. Se probaron tanto el modelo compuesto de florecimiento de Diener como el modelo PERMA. Los hallazgos sugieren que el capital psicológico está implícito en el proceso a través del cual el apoyo organizacional percibido influye en el florecimiento.

Shanmugam y Hidayat (2022), encontraron en su estudio Evaluación del Grit y el Bienestar de los Profesores de ESL de Malasia: Aplicación del Modelo PERMA, el impacto significativo del PERMA tanto en el bienestar como en la determinación; el compromiso y el logro influyeron en cambios significativos en la determinación, el compromiso también fue un predictor significativo del bienestar y modelo de mediación retrató la emoción positiva como un mediador parcial en la asociación entre determinación y bienestar.

Antecedentes Investigativos

Blanch et al., (2010) en su estudio Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas, tuvieron como objetivo comprobar si el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) reproduce fielmente el modelo teórico según el cual el bienestar laboral general (qBLG) incluye una dimensión de bienestar psicosocial (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). Esta investigación desarrollo en su metodología, un análisis de componentes principales que mostró la existencia de dos factores independientes en el qBLG, incluyendo el primero de ellos tres escalas de bienestar psicosocial y el segundo otras tres de efectos colaterales. Todas las escalas mostraron una alta consistencia interna, con valores a de Cronbach comprendidos entre .82 (alienación) y .96 (expectativas). El estudio tuvo como resultado que el cuestionario BLG reproduce fielmente la estructura del modelo teórico propuesto.

Boluarte y Merino (2015) en su estudio Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral: Evaluación estructural y distribucional de sus puntajes, tuvieron como objetivo

analizar la estructura interna de la versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, que mide unidimensionalmente el constructo de satisfacción laboral con ítems relacionados con la satisfacción intrínseca y extrínseca. Esta investigación es de tipo instrumental, como participantes se evaluaron a 88 profesionales de una institución de rehabilitación ubicada en Lima Metropolitana, a los que se les administró la versión completa del instrumento (16 ítems) para examinar la versión abreviada y derivar una nueva. Se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) para evaluar la estructura factorial, mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales. El estudio tuvo como resultado que una dimensión latente es válida para el instrumento completo, y se obtuvo una nueva versión breve con diferentes ítems, mayor varianza explicada y cargas factoriales elevadas; las estimaciones de confiabilidad fueron aceptables.

Butler y Kern (2016) en su investigación *The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing* (PERMA-Profiler: una medida multidimensional del florecimiento), tuvieron como objetivo desarrollar el PERMA-Profiler como una breve medida del modelo PERMA, descrito en el libro *Flourish* (2011) de Seligman, que define el bienestar en términos de cinco pilares: Emociones positivas, Compromiso, Relaciones, Propósito (Significado) y Logro (Realización). Esta investigación es de tipo instrumental, se compiló cientos de elementos teóricamente relevantes. Tres estudios ($N = 7.188$) redujeron, probaron y refinaron elementos, lo que resultó en un conjunto final de 15 preguntas (tres ítems por dominio PERMA). Se agregaron ocho elementos de relleno adicionales, que evaluar el bienestar general, las emociones negativas, la soledad y la salud física, lo que resulta en un instrumento de 23 ítems. Se realizó una serie de ocho estudios adicionales ($N = 31.966$) para probar la psicometría de la medida. El estudio tuvo como resultado que el PERMA-Profiler demuestra un ajuste de modelo aceptable, interno y consistencia cruzada en el tiempo, y evidencia de validez de contenido, convergente y

divergente, el instrumento se suma a la caja de herramientas de medida del bienestar, permitiendo a las personas monitorear su bienestar en múltiples dominios psicosociales.

Posteriormente a la investigación mencionada, una de las autoras, elaboró The Workplace PERMA Profiler (Kern, 2014) el cual es una versión que ajusta los ítems del PERMA-Profiler al contexto laboral.

El Workplace PERMA Profiler ha sido validada en la investigación de Watanabe et al., (2018) titulada The Japanese Workplace PERMA-Profiler: a validation study among Japanese workers, en la que tuvieron como objetivo investigar la validez de la versión japonesa de Workplace PERMA-Profiler ya que no existen medidas multidimensionales de bienestar en el lugar de trabajo para los trabajadores japoneses. Esta investigación es de tipo no experimental e instrumental, como participantes se evaluaron a 310 trabajadores y un mes después a 100 trabajadores, quienes completaron encuestas en línea. El estudio tuvo como resultado el análisis factorial confirmatorio que indicó que el modelo de 5 factores demostró un ajuste marginalmente aceptable ($\chi^2(80) = 351.30$, CFI = .892, TLI = .858, RMSEA = .105, SRMR = .051); el bienestar general y los cinco dominios PERMA tuvieron correlaciones de moderadas a fuertes con la satisfacción laboral, la angustia psicológica (inversamente) y los factores relacionados con el trabajo.

Asimismo, en el estudio de Choi et al., (2019) titulado Korean translation and validation of the Workplace Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment (PERMA)-Profiler, se tradujo al coreano y se evaluó su validez y confiabilidad del Workplace PERMA Profiler. En cuanto a la metodología, la traducción se hizo de acuerdo con las pautas internacionales, la muestra fue de 316 trabajadores coreanos y se calcularon los valores alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad y análisis factoriales correlacionales y confirmatorios para evaluar la validez. Los valores alfa de Cronbach para el Workplace PERMA Profiler de Corea oscilaron entre .70 y .95, el análisis factorial confirmatorio indicó

que el modelo de 5 factores tenía un ajuste marginalmente aceptable. Se concluyó que la versión coreana del Workplace PERMA-Profilier tuvo buena confiabilidad y validez.

Arias et al., (2017) en su estudio Análisis Psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú, tuvieron como objetivo realizar un análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr et al., (1979) en una muestra de trabajadores que radican en la ciudad de Arequipa (Perú). Esta investigación es de tipo instrumental, como participantes se evaluaron a 454 sujetos con diferentes ocupaciones utilizando la versión adaptada al español de Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995). El estudio tuvo como resultado que la prueba tiene una estructura unidimensional que se ajusta mejor a los criterios estadísticos empleados mediante el análisis factorial confirmatorio, además cuenta con un índice de confiabilidad alto ($\alpha = .945$) y con correlaciones ítem-test superiores a .589.

Chio Navarro (2019) en su estudio Validación de happiness at work scale en una muestra multifuncional de trabajadores peruanos, tuvo como objetivo obtener indicios de validez estructural y consistencia interna de la Escala de Felicidad en el Trabajo (EFeT) y correlacionar esta escala con medidas de personalidad y satisfacción laboral. La muestra fue de 276 participantes, el 54.71% fueron mujeres, la edad promedio fue de 41 años y predominantemente laboraban en Lima al momento de realizar el cuestionario. El diseño de investigación es de tipo no experimental, transversal e instrumental. Se utilizaron tres escalas: Escala de Felicidad en el Trabajo, Big Five Inventory, Escala de Satisfacción con 9 el trabajo S 21/26. El estudio tuvo resultados satisfactorios para el primer y tercer modelo. Se obtuvo una adecuada validez estructural y consistencia interna y correlación positiva significativa entre las dos dimensiones positivas de la EFeT con diferente tamaño del efecto. Con respecto a la confiabilidad de las dimensiones los valores del alfa de Cronbach para ambas dimensiones fueron mayores a .83.

Campos-Carreño et al., (2020) en su estudio Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo. Parte 1: bienestar social, tuvo como objetivo adaptar y validar al contexto laboral la Escala de Bienestar Social de Keyes. La muestra fue de 332 trabajadores divididos aleatoriamente en dos submuestras (A y B). Esta investigación es de tipo instrumental cuantitativa. La escala está constituida por 3 factores: pertenencia social, interacción social y comprensión social en el trabajo, cuyos respectivos valores de omega certifican consistencia interna. El estudio tuvo como resultado una escala de bienestar social en el trabajo con indicadores de ajuste adecuados: CFI = .984, TLI = .98 y RMSEA = .091.

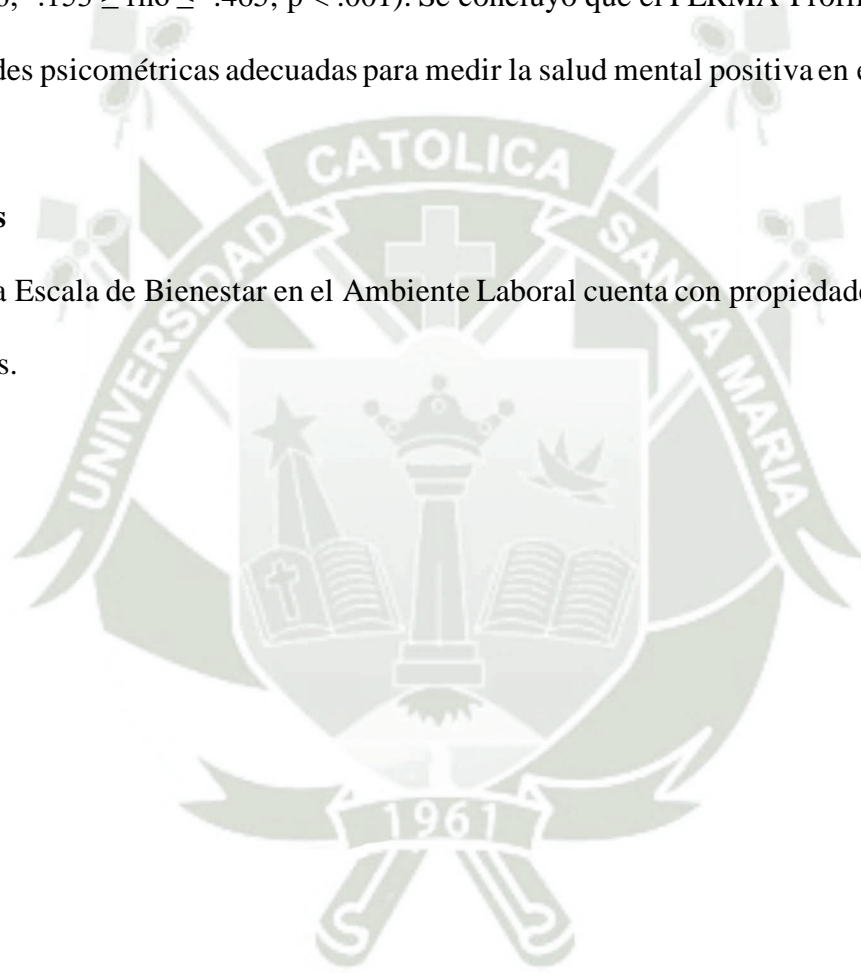
Cobo-Rendón et al., (2020) en su estudio Propiedades psicométricas del Perma-Profiler para la medición del bienestar en una muestra de estudiantes universitarios chilenos, tuvieron como objetivo estimar las propiedades psicométricas del cuestionario Perma-Profiler en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. Esta investigación es de tipo instrumental, se evaluaron las respuestas de 1462 estudiantes universitarios de una universidad tradicional ubicada al sur de Chile, con una edad media de 19.09 años (DE=1.72). Se realizó un análisis factorial confirmatorio, se evaluaron las correlaciones dimensión/total del cuestionario e índices de consistencia interna. El estudio tuvo como resultado la confirmación de los cinco factores propuestos en la teoría y un adecuado nivel de correlación entre sus dimensiones y de fiabilidad del cuestionario, el Perma-Profiler puede ser empleado para la medición de la salud mental de los estudiantes y como una herramienta válida para la evaluación de intervenciones en este contexto.

Benites (2022) en su investigación Validación del PERMA-PROFILER en una muestra de jóvenes y adultos de Lima Metropolitana, tuvo como objetivo realizar la validación del PERMA-Profiler en una muestra de adultos peruanos de Lima Metropolitana. Este estudio fue descriptivo, de tipo instrumental y con un diseño no experimental transversal y la muestra total fue de 475 participantes. Los resultados obtenidos reflejan una adecuada

evidencia de validez de contenido (V de Aiken $> .70$), el análisis factorial confirmatorio (AFC) demostró que el modelo de 5 factores correlacionados es el que mejor se ajusta en la muestra peruana, la confiabilidad de estos 5 factores fue estimada a través del coeficiente Omega de McDonalds ($.52 \geq \omega \leq .89$) y la varianza media extraída ($.32 \geq VME \leq .74$) y las evidencias de validez basadas en la relación con otras variables fueron congruentes ($.342 \geq \rho \leq .836$; $-.153 \geq \rho \leq -.465$; $p < .001$). Se concluyó que el PERMA-Profiler presenta propiedades psicométricas adecuadas para medir la salud mental positiva en el contexto peruano.

Hipótesis

La Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral cuenta con propiedades psicométricas adecuadas.



Capítulo II. Método

Método

El presente trabajo investigativo es de tipo cuantitativo ya que se recolectó información con la finalidad de comprobar una hipótesis, la cual se basó en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La presente investigación fue de diseño instrumental cuya principal finalidad fue la construcción de pruebas psicológicas, así como la adaptación y estandarización de las mismas (León y Montero, 2002).

La investigación fue instrumental porque analizó las propiedades psicométricas de la creación de los instrumentos (Ato et al., 2013).

Técnica

En la presente investigación se utilizaron diferentes técnicas para la evaluación de la validez y la confiabilidad (Díaz y Tejada, 2019):

Las evidencias de validez de contenido se obtuvieron gracias a juicio de expertos de conocedores del tema seleccionados por el área de estudio.

Las evidencias de validez del criterio se midieron por correlaciones mediante el estadígrafo de Spearman. Se aplicó el instrumento PERMA Profiler para llevar a cabo la correlación.

Las evidencias de validez del constructo se consiguieron por el análisis mediante correlaciones factor-test, calculada por el estadígrafo de Spearman y el análisis factorial exploratorio, a través de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y rotación Varimax.

La confiabilidad se obtuvo a través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald.

Instrumentos

Ficha Sociodemográfica

Se elaboró una ficha sociodemográfica (Anexo 1) con la finalidad de recolectar datos de los participantes incluidos en la aplicación de los instrumentos utilizados en el presente estudio, lo cual permitió procesar la información y enriquecer la información y resultados obtenidos.

La ficha sociodemográfica, contempló datos como edad, sexo, estado civil, nivel de instrucción, sector de la empresa, tiempo en la empresa, área y puesto de trabajo.

Para la presente investigación se elaboró y validó una Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral.

Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral

La elaboración de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral (Anexo 2), tuvo como premisa determinar los niveles de bienestar en el trabajo de la persona evaluada. Se buscó evaluar a varones y mujeres que se encuentren trabajando.

Esta escala constó inicialmente de 46 ítems donde se distinguen 5 factores: 1) emoción positiva, 2) engagement, 3) relaciones positivas, 4) significado y 5) logro.

Los ítems en cada factor se distribuyen de tal forma que brinda indicios del nivel de experimentación de cada uno de los cinco factores del modelo PERMA.

Este instrumento es una escala de formato tipo Likert, por lo que se encuentra en los casilleros de puntuación, los números del 1 al 5 (5: totalmente de acuerdo, 4: de acuerdo, 3: indiferente, 2: en desacuerdo, 1: totalmente en desacuerdo); sin embargo, existe ítems con puntuación inversa.

Cada enunciado tiene cinco respuestas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo; asignándole una valoración de 1 a 5 en cada uno de los enunciados. De manera que la suma de las respuestas puede dar un total entre 46 a

230 puntos, donde se han establecido niveles que permitirán clasificar a los evaluados en:

- 46-107 Nivel bajo de bienestar
- 108-169 Nivel medio de bienestar
- 170-230 Nivel alto de bienestar

Los niveles mencionados representan un planteamiento inicial y general de clasificación de los resultados, sujeto a modificaciones posteriores a la validación de la escala.

Para presentar evidencias de validez de criterio, se llevó a cabo una correlación mediante el estadígrafo de Spearman, para lo cual se aplicó el instrumento PERMA Profiler (Anexo 3 y Anexo 4).

PERMA Profiler

El presente inventario fue creado para valorar mediante la escala multifactorial la salud mental positiva, puede ser usado en ámbitos de investigación, laboral y educación. Fue construido y validado por Butler y Kern, en el año 2016, el cual fue aplicado a personas de más de 18 años en Estados Unidos. La versión española fue construida y validada por Lima-Castro et al. (2017). El tiempo de aplicación es entre 10 y 15 minutos. Es una prueba tipo Likert que cuenta con 23 ítems, de 11 puntos siendo 0 “Nunca/Nada” y 10 “Siempre/Complemente”. Además, se distinguen factores: Emoción positiva, engagement, relaciones positivas, significado, logro, bienestar general, soledad, emociones negativas, salud física.

Confiabilidad. En Perú se encontró en el trabajo Benites (2022), mediante el coeficiente de Omega (ω) y varianza media extraída (VME), indican que el PERMA-Profiler presenta una adecuada consistencia interna a en todos los factores del PERMA-Profiler ($\omega >.70$), excepto en el factor E (Engagement), que tiene un coeficiente ω igual a .52.

Validez. En Perú es validada mediante el estudio de Benites (2022), donde los ítems del instrumento fueron revisados y aprobados por 5 jueces expertos en psicología clínica e

investigación. De esta manera, el contenido de todos los ítems es representativo y relevante (V de Aiken $\geq .93$; IC95% [.70/.80 – .99/1.00]). Asimismo, mediante el análisis factorial confirmatorio, demostró una estructura de cinco factores.

Participantes

Población

La población de la presente investigación estuvo conformada por trabajadores de distintas empresas de la ciudad de Arequipa-Perú.

Muestra

El muestreo fue de tipo no probabilístico intencional (no aleatorio), con 1796 trabajadores de distintas empresas de la ciudad de Arequipa-Perú; los criterios para la inclusión de la muestra fue que sean trabajadores mayores de edad, sin importar el grado académico, ni el nivel educativo, de ambos sexos y de cualquier edad. No se incluyó a las personas que no contestaron el consentimiento informado ni a las que no respondieron todos los ítems de las pruebas. Klein (1986) afirmó que se puede hacer un análisis factorial cuando se tiene como mínimo a 300 personas.

La edad promedio de los participantes del estudio fue de 33 años y la desviación estándar 11.79, mientras que la antigüedad promedio de los trabajadores en sus respectivas empresas fue de 57 meses y la desviación estándar fue 86.73.

Por un lado, en la presente investigación participaron 750 varones (49.1%) y 776 mujeres (50.9%); por otro lado, participaron 1050 trabajadores del sector privado (68.6%) y 476 trabajadores del público (31.4%).

La extensión de la evaluación produjo en algunos casos, el incorrecto llenado de las pruebas, siendo consideradas como inválidas 270 pruebas. Siendo la muestra final de 1526 trabajadores.

Procedimiento

La recolección de información se realizó en dos fases, la primera correspondió a un análisis teórico del constructo; que tuvo que ser evaluado por conocedores de la teoría de bienestar de Seligman, esto se procesó con el índice de la V de Aiken para datos politómicos y así obtener evidencias de validez de contenido; después se evaluaron aspectos como: comprensión del instrumento, tiempo de respuesta, apreciaciones personales. Con dicha información se procedió a realizar las modificaciones adecuadas para así poder aplicar la escala final.

La forma de aplicación se realizó por solicitud a empresas de la ciudad de Arequipa, donde la participación fue de manera voluntaria y anónima, siendo esta de manera virtual a través de un enlace de Google Forms, de acuerdo a lo que se coordinó con los trabajadores y las empresas que pueden ser privadas o públicas; a los que previamente se les aplicó los instrumentos, después de haber aceptado su participación en el consentimiento informado (Anexo 5).

Finalmente, la recolección de datos fue revisada y ajustada de forma manual para así tener el amplio conocimiento de este y poder formular de manera adecuada nuestros posteriores apartados como resultados, discusión, conclusiones y sugerencias.

Consideraciones Éticas

Se tuvo en cuenta los principios básicos de la ética en investigación, como son el consentimiento informado, donde la persona fue informada acerca de la temática de la investigación y sobre su participación voluntaria; también el principio de confidencialidad, así mismo, que los datos recolectados serán usados solo para fines investigativos de la presente investigación; además, se tuvo en cuenta que se debe brindar un trato humano, digno, imparcial y justo para cada participante. Es pertinente señalar que el presente estudio no involucró ningún tipo de daño ya sea físico o psicológico para los participantes. Por

último, la presente investigación es parte de un fondo concursable.

Análisis de Datos

Para realizar el procesamiento de análisis de datos estadísticos se utilizó el software SPSS 26.0 y R-Studio 9.0, es así cómo se obtuvieron (Vidal, 2019):

Medidas de tendencia central y de dispersión: Media aritmética para obtener los puntajes genéricos de la escala realizada y de los factores que evalúa; y desviación estándar para obtener los niveles en los que se ubica la muestra.

Prueba de normalidad: Prueba de Kolmogorov- Smirnov que precisa si la escala tiene una distribución normal.

Estadísticos de análisis de factores: Correlación de Spearman factor-test y entre factores que precisa la correlación de las medidas de los factores con el puntaje total y con las medidas del instrumento PERMA Profiler.

Estadísticos de validez: Coeficiente V de Aiken que asevera si la escala es válida, este determina valores de 0 y 1 cuando el valor es mayor, la validez también lo es. Análisis Factorial Exploratorio que agrupa a los ítems en dimensiones de acuerdo a las cargas factoriales. Análisis Paralelo de Horn que estima la cantidad de factores.

Estadísticos de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald., de ser mayor a .70 se determina su confiabilidad.

Capítulo III. Resultados

Evidencias de Validez de Contenido – Juicio de Expertos

Tabla 1

Criterio de jueces (Parte 1)

	ÍTEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			CLARIDAD					
		DV	GM	LN	DV	GM	LN	DV	GM	LN			
Emociones positivas	Mientras trabajo experimento una inmensa alegría.	4	4	4	.80	5	4	4	.80	5	4	4	.80
	Me siento alegre mientras realizo las tareas y funciones de mi trabajo.	4	4	4	.80	5	5	4	.90	4	4	4	.80
	Me siento satisfecho en mi trabajo, porque estoy donde tengo que estar.	5	5	3	.80	4	5	4	.80	5	4	3	.80
	Me siento cautivado por el trabajo que realizo.	5	4	3	.80	5	4	4	.80	5	5	3	.80
	Percibo mi trabajo como algo valioso e importante en mi vida.	4	4	4	.80	5	5	2	.80	5	4	3	.80
	Las tareas y funciones de mi trabajo me llenan de entusiasmo.	5	4	3	.80	5	4	4	.80	5	4	3	.80
	El trabajo me produce sensación de comodidad.	4	5	5	.90	4	4	4	.80	5	4	4	.80
	Me siento plenamente conectado con las tareas de mi puesto de trabajo.	4	5	5	.90	4	4	4	.80	5	4	4	.80
	Reviso diariamente las tareas que completo en el trabajo y me siento satisfecho por ello.	4	4	5	.80	5	5	4	.90	4	5	4	.80
	Cuando me encuentro en el trabajo no me desespero frente a los problemas.	5	4	5	.90	5	4	5	.90	5	4	4	.80
Me rindo cuando hay dificultades o problemas en mi trabajo. (Inverso)	5	4	3	.80	5	4	3	.80	5	4	3	.80	
Engagement	El trabajo que realizo me fatiga con facilidad. (Inverso)	5	5	3	.80	5	5	3	.80	5	5	3	.80
	Las tareas de mi puesto de trabajo me mantienen activado mentalmente.	4	5	4	.80	5	4	3	.80	5	4	3	.80
	Siento que mi trabajo no tiene sentido. (Inverso)	5	4	3	.80	5	4	4	.80	4	5	3	.80
	Me concentro tanto en mi trabajo que llego a perder la noción del tiempo.	5	4	4	.80	5	4	4	.80	5	4	4	.80
	No tengo claro el por qué ni el para qué realizo mi trabajo. (Inverso)	5	4	4	.80	4	4	4	.80	5	5	4	.90

Tabla 2

Criterio de jueces (Parte 2)

	ÍTEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			CLARIDAD					
		DV	GM	LN	DV	GM	LN	DV	GM	LN			
Engagement	Durante mi jornada de trabajo estoy pendiente de la hora de salida. (Inverso)	5	5	4	.90	4	5	4	.80	5	5	3	.80
	Me siento altamente involucrado con mi trabajo.	4	4	4	.80	5	5	4	.90	5	4	3	.80
	El trabajo me produce incomodidad corporal. (Inverso)	5	4	5	.90	4	5	5	.90	5	4	5	.90
	Me siento muy comprometido con las tareas de mi puesto de trabajo.	4	4	5	.80	5	4	4	.80	5	4	4	.80
Relaciones positivas	Siento que mis compañeros de trabajo me aprecian.	5	4	5	.90	5	4	4	.80	5	4	4	.80
	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son excelentes.	5	5	5	1.00	4	5	4	.80	4	5	4	.80
	Las condiciones de mi trabajo son excelentes.	4	4	4	.80	4	5	4	.80	5	4	3	.80
	Tengo conflictos frecuentes con mis compañeros de trabajo. (Inverso)	4	4	4	.80	4	4	4	.80	4	4	5	.80
	Mantengo una buena comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo.	5	4	5	.90	4	5	4	.80	4	4	4	.80
	Puedo acudir a mis compañeros de trabajo si necesito ayuda.	5	4	4	.80	5	4	4	.80	5	4	4	.80
	Recibo ayuda y apoyo de mis jefes inmediatos.	5	5	4	.90	5	5	4	.90	5	5	4	.90
	En mi trabajo nos ayudamos entre compañeros.	5	4	4	.80	5	5	4	.90	5	5	3	.80
	Me siento agradecido con mis jefes y compañeros del trabajo.	4	5	4	.80	5	5	3	.80	4	5	3	.80
	Es difícil olvidar a quienes me hicieron algún favor en el trabajo.	5	4	4	.80	4	4	4	.80	4	5	4	.80
Considero valiosos los beneficios que he recibido en mi trabajo.	4	4	4	.80	5	5	4	.90	4	5	3	.80	

Tabla 3

Criterio de jueces (Parte 3)

	ÍTEM	RELEVANCIA			COHERENCIA			CLARIDAD					
		DV	GM	LN	DV	GM	LN	DV	GM	LN			
Significado	Me siento realizado en la vida gracias a mi trabajo.	4	5	3	.80	5	5	3	.80	5	4	4	.80
	Pongo dedicación al realizar mi trabajo porque lo considero una actividad significativa.	4	4	5	.80	5	5	4	.90	5	5	4	.90
	Mi trabajo aporta en gran medida a mi proyecto de vida.	5	5	3	.80	5	5	2	.80	5	4	3	.80
	Siento que cumplo las funciones de mi puesto de trabajo satisfactoriamente.	5	4	5	.90	4	4	5	.80	3	5	4	.80
	Me siento agradecido con la vida por tener un trabajo.	4	5	4	.80	4	4	4	.80	4	5	3	.80
	Me preocupo por devolver los favores que me hacen en el trabajo.	5	4	4	.80	5	4	4	.80	5	5	4	.90
Logro	Considero que mi trabajo aporta y es necesario para el éxito de la empresa.	5	4	4	.80	5	4	4	.80	4	4	4	.80
	Disfruto de todos mis logros en el trabajo.	4	5	4	.80	5	4	3	.80	5	5	3	.80
	Me siento orgulloso de mi mismo cuando logro algo en el trabajo.	4	5	4	.80	4	4	4	.80	5	4	3	.80
	Me siento bien cuando logro algo en el trabajo, aún si no hay un reconocimiento por ello.	4	4	5	.80	5	5	2	.80	5	4	3	.80
	Nunca he tenido un logro importante en el trabajo. (Inverso)	5	4	5	.90	4	5	4	.80	3	4	5	.80
	Me gusta asumir retos que me permitan superarme en el trabajo.	5	4	5	.90	4	4	4	.80	3	4	5	.80
	Hago todo lo posible por evitar responsabilidades en el trabajo. (Inverso)	4	4	5	.80	4	5	4	.80	4	4	4	.80
	No me gustan las tareas muy fáciles ni muy difíciles.	4	5	5	.90	4	4	5	.80	3	5	4	.80
	Prefiero asumir objetivos alcanzables.	4	4	5	.80	5	4	5	.90	3	5	4	.80

En la Tabla 1, Tabla 2 y Tabla 3, se observan los resultados a partir de la evaluación de 3 expertos, donde se aplicó la V de Aiken como manera de determinar la validez de contenido del presente instrumento. Originalmente se presentó un modelo de 46 ítems, todos estos ítems presentaron adecuada validez y concordancia ($p \geq .70$).

Resultando en la aprobación de los mismos, aceptando un modelo compuesto por 46 ítems.

Evidencias de Validez de Criterio

Tabla 4

Correlación de Spearman con el instrumento PERMA Profiler

Correlación con el instrumento PERMA Profiler						
	EP	E	L	RP	S	TOTAL
Emoción positiva PERMA Profiler	.437**	.357**	.408**	.373**	.356**	.491**
Engagement PERMA Profiler	.229**	.057*	.230**	.209**	.240**	.234**
Relaciones positivas PERMA Profiler	.358**	.239**	.323**	.354**	.309**	.398**
Significado PERMA Profiler	.422**	.359**	.398**	.333**	.345**	.474**
Logro PERMA Profiler	.420**	.339**	.380**	.355**	.333**	.466**
Emociones negativas PERMA Profiler	-.202**	-.397**	-.190**	-.152**	-.140**	-.289**
Salud física PERMA Profiler	.304**	.235**	.278**	.291**	.228**	.340**
Soledad PERMA Profiler	-.163**	-.344**	-.215**	-.164**	-.179**	-.276**
Bienestar general PERMA Profiler	.449**	.326**	.418**	.393**	.380**	.497**

Nota. EP = Emociones Positivas; E = Engagement; L = Logro; RP = Relaciones Positivas; S= Significado

En la Tabla 4, se observa que el total de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral muestra una correlación media con el total del PERMA Profiler, con un valor de .497.

Evidencias de Validez de Constructo

Tabla 5

Correlación de Spearman factor-test y entre factores

	Correlaciones entre factores					TOTAL
	EP	E	L	RP	S	
F1. Emociones positivas	-					
F2. Engagement	.450**	-				
F3. Logro	.664**	.465**	-			
F4. Relaciones positivas	.663**	.356**	.585**	-		
F5. Significado	.630**	.332**	.660**	.576**	-	
Bienestar general TOTAL	.874**	.697**	.836**	.788**	.761**	

Nota. EP = Emociones Positivas; E = Engagement; L = Logro; RP = Relaciones Positivas; S= Significado

En la Tabla 5, se observa una correlación positiva entre los factores de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral y el total de la misma. Los cinco factores de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral correlacionan alto y muy alto con el total de la Escala, los factores que correlacionan alto son Engagement (.697), Relaciones Positivas (.788) y Significado (.761); mientras que los factores que correlacionan muy alto son Emoción Positiva (.874) y Logro (.836).

Tabla 6

Análisis de los datos descriptivos de Asimetría y Curtosis de los ítems finales

	Ítems	h ²	M	DE	g1	g2
1	Mientras trabajo experimento una inmensa alegría.	.390	3.455	.986	-.366	-.661
7	Me siento satisfecho en mi trabajo, porque estoy donde tengo que estar.	.403	3.395	1.092	-.348	-.672
11	Me siento cautivado por el trabajo que realizo.	.386	3.280	1.045	-.169	-.541
13	El trabajo me produce sensación de comodidad.	.557	4.107	.954	-1.346	1.723
18	Me siento plenamente conectado con las tareas de mi puesto de trabajo.	.671	4.196	.849	-1.394	2.049
21	Percibo mi trabajo como algo valioso e importante en mi vida.	.391	3.809	.683	-1.107	2.045

24	Reviso diariamente las tareas que completo en el trabajo y me siento satisfecho por ello.	.599	3.863	.755	-1.026	1.315
2	El trabajo que realizo me fatiga con facilidad. (Inverso)	.485	3.774	.657	-.850	1.119
6	El trabajo me produce incomodidad corporal. (Inverso)	.555	3.785	.608	-1.180	1.983
12	Durante mi jornada de trabajo estoy pendiente de la hora de salida. (Inverso)	.656	3.954	.470	-1.062	2.807
17	Siento que mi trabajo no tiene sentido. (Inverso)	.616	4.012	.535	-1.223	3.341
22	No tengo claro el por qué ni el para qué realizo mi trabajo. (Inverso)	.558	3.973	.474	-1.023	2.715
4	Considero que mi trabajo aporta y es necesario para el éxito de la empresa.	.570	4.192	.603	-1.456	3.726
8	Disfruto de todos mis logros en el trabajo.	.591	4.219	.590	-1.350	3.272
14	Me siento orgulloso de mi mismo cuando logro algo en el trabajo.	.633	4.348	.455	-1.219	3.372
19	Me siento bien cuando logro algo en el trabajo, aún si no hay un reconocimiento por ello.	.402	4.054	.645	-1.342	3.049
23	Me gusta asumir retos que me permitan superarme en el trabajo.	.563	4.174	.518	-1.264	3.722
3	Las condiciones de mi trabajo son excelentes.	.421	3.586	.897	-.777	.090
9	Mantengo una buena comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo.	.469	4.069	.531	-1.491	4.670
15	Puedo acudir a mis compañeros de trabajo si necesito ayuda.	.474	4.062	.495	-1.329	4.145
20	En mi trabajo nos ayudamos entre compañeros.	.622	3.992	.576	-1.103	2.297
25	Me siento agradecido con mis jefes y compañeros del trabajo.	.620	3.918	.542	-1.112	2.640
5	Me siento agradecido con la vida por tener un trabajo.	.448	4.281	.493	-1.250	3.544
10	Me preocupo por devolver los favores que me hacen en el trabajo.	.256	3.832	.650	-.828	.934
16	Siento que cumplo las funciones de mi puesto de trabajo satisfactoriamente.	.561	4.126	.429	-1.198	4.384
26	Pongo dedicación al realizar mi trabajo porque lo considero una actividad significativa.	.632	4.109	.492	-1.270	4.206

Nota. h2 = Comunalidad; M = Media; DE = Desviación estándar; g1 = Asimetría; g2 = Curtosis

En la Tabla 6 se observan los valores de la asimetría y curtosis, los valores entre -1.5 y 1.5 presentan una distribución normal. En cuanto a la asimetría, todos los ítems presentan una distribución normal ya que los valores se encuentran entre -1.5 y 1.5; sin embargo, en cuanto a la curtosis, hay valores que exceden el 1.5, lo que significa que no todos los datos presentan normalidad. Por eso, se ha utilizado un estimador llamado Mínimos Cuadrados No Ponderados Robustos (ULSR) para calcular el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), ya que este suele no requerir normalidad para su estimación.

Tabla 7

Resultados del Análisis Factorial Exploratorio de la Escala

	Ítems	EP	EG	L	RP	S
1	Mientras trabajo experimento una inmensa alegría.	.311				
7	Me siento satisfecho en mi trabajo, porque estoy donde tengo que estar.	.634				
11	Me siento cautivado por el trabajo que realizo.	.311				
13	El trabajo me produce sensación de comodidad.	.352				
18	Me siento plenamente conectado con las tareas de mi puesto de trabajo.	.713				
21	Percibo mi trabajo como algo valioso e importante en mi vida.	.523				
24	Reviso diariamente las tareas que completo en el trabajo y me siento satisfecho por ello.	.429				
2	El trabajo que realizo me fatiga con facilidad. (Inverso)		.540			
6	El trabajo me produce incomodidad corporal. (Inverso)		.501			
12	Durante mi jornada de trabajo estoy pendiente de la hora de salida. (Inverso)		.505			
17	Siento que mi trabajo no tiene sentido. (Inverso)		.625			
22	No tengo claro el por qué ni el para qué realizo mi trabajo. (Inverso)		.701			
4	Considero que mi trabajo aporta y es necesario para el éxito de la empresa.			.606		
8	Disfruto de todos mis logros en el trabajo.			.696		
14	Me siento orgulloso de mi mismo cuando logro algo en el trabajo.			.436		

19	Me siento bien cuando logro algo en el trabajo, aún si no hay un reconocimiento por ello.	.376
23	Me gusta asumir retos que me permitan superarme en el trabajo.	.482
3	Las condiciones de mi trabajo son excelentes.	.495
9	Mantengo una buena comunicación con mis jefes y compañeros de trabajo.	.387
15	Puedo acudir a mis compañeros de trabajo si necesito ayuda.	.464
20	En mi trabajo nos ayudamos entre compañeros.	.680
25	Me siento agradecido con mis jefes y compañeros del trabajo.	.644
5	Me siento agradecido con la vida por tener un trabajo.	.427
10	Me preocupo por devolver los favores que me hacen en el trabajo.	.368
16	Siento que cumplo las funciones de mi puesto de trabajo satisfactoriamente.	.390
26	Pongo dedicación al realizar mi trabajo porque lo considero una actividad significativa.	.411

El AFE nos permite agrupar a los ítems en dimensiones o factores de acuerdo a los coeficientes que son las cargas factoriales también llamadas coordenadas factoriales, las cuales expresan la magnitud de la correlación entre el ítem y el factor. Previamente se obtuvo como resultado el Análisis Paralelo de Horn, método para estimar la cantidad de factores, presentando como resultado final una escala de cinco factores, lo cual se puede evidenciar en la teoría.

En la Tabla 7 se observa que: los ítems que correlacionan o cargan más alto con el factor Emociones Positivas son el 1, 7, 11, 13, 18, 21 y 24; los ítems que correlacionan más alto con el factor Engagement son el 2, 6, 12, 17 y 22; los ítems que correlacionan más alto con el factor Logro son el 4, 8, 14, 19 y 23; los ítems que correlacionan más alto con el factor Relaciones Positivas son 3, 9, 15, 20 y 25; los ítems que correlacionan más alto con el factor Significado son 5, 10, 16 y 26.

Confiabilidad

Tabla 8

Alfa de Cronbach y Omega de Mc Donald

	EP	EG	L	RP	S
Alfa	.826	.776	.786	.768	.685
Omega	.885	.865	.876	.851	.795

El coeficiente Alfa de Cronbach mide la consistencia interna, lo que permite determinar qué tan iguales son los ítems entre ellos, los valores deben ser $p \geq .70$ para que se considere que el conjunto de ítems que componen un factor se relaciona correctamente entre sí.

En la Tabla 8 se observa que el factor “Emociones Positivas” presenta un valor de .826, el factor “Engagement” presenta un valor de .776, el factor “Logro” presenta un valor de .786, el factor “Relaciones Positivas” presenta un valor de .768 de y el factor “Significado” presenta un valor de .685 de consistencia interna. Los primeros cuatro factores tienen un valor $p \geq .70$ de consistencia interna y en cuanto al último factor se acepta un valor $p \leq .70$ por tratarse de un factor con solo cuatro ítems.

Por otro lado, el coeficiente Omega Mc Donald debe ser $p \geq .70$. En la Tabla 8 se observa que el Factor “Emociones Positivas” con 7 ítems presenta .885 de Confiabilidad, El factor “Engagement” presenta .865 de Confiabilidad, el factor “Logro” presenta .876 de Confiabilidad, el factor “Relaciones Positivas” presenta .851 de Confiabilidad y el factor “Significado” presenta .795 de Confiabilidad. Indicando un valor de Confiabilidad alto en la Escala creada.

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general “Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral”, esta fue construida bajo ciertos criterios de validación psicométrica. También fue correlacionada con el PERMA Profiler, propuesto por Butler y Kern (2016), para poder conocer la relación de esta propuesta y la propuesta creada en esta investigación.

En los últimos años, la psicología ha cambiado su perspectiva sobre el estudio de la persona, dándole énfasis a las emociones positivas, compromiso, fortalezas, entre otros constructos. Es así que, debido a que las personas pasan gran parte de sus vidas en el trabajo, estudiar las condiciones que este les ofrece se ha considerado el foco de la investigación.

El proceso de validación del presente instrumento, fue a través de múltiples análisis estadísticos, para la sustentación y comprobación del mismo.

Para la validez de contenido, en un inicio se postuló un primer modelo con 46 ítems, los cuales se mantuvieron en el modelo después de pasar por un juicio de expertos y de utilizarse la V de Aiken, no siendo retirado ningún ítem al poseer todos un índice de correlación igual o superior a .70, lo cual concuerda con lo expuesto por Benites (2022) quien observó en un primer análisis que todos los ítems presentaban valores V entre .87 y 1, superando el valor de .70, permaneciendo todos en el modelo propuesto; este análisis fue riguroso y específico, lo que garantizó un mejor análisis factorial, siendo que los reactivos en un gran porcentaje fueron idóneos para la medición del constructo “Bienestar en el Ambiente Laboral”.

Para la validez de criterio se contempló el PERMA Profiler de Butler y Kern (2016), esto con el fin de confirmar y sustentar la escala creada, para lo cual se utilizó las correlaciones del estadígrafo de Spearman con el fin comprobar las relaciones entre las subescalas de ambos instrumentos, resultando las correlaciones positivas, moderadas, fuertes

y significativas ($p < .001$), siendo la correlación del bienestar general de la escala de Carpio y Rodríguez con el bienestar general de la escala de Butler y Kern positiva, moderada, fuerte y significativa, indicando de manera general que ambas escalas miden el mismo constructo y confirmando la validez de criterio.

Posteriormente, para el análisis de la validez de constructo, se constató mediante el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que 20 ítems no resultaron adecuados, por lo cual se retiraron del análisis y del instrumento, en la versión final de la propuesta de Butler y Kern (2016) se pasó de un modelo de 70 ítems a un modelo de 15 ítems que medían específicamente PERMA, las cargas factoriales también llamadas coeficientes de estructura mostraron la relación entre el ítem y la variable.

Por otro lado, se realizó el Análisis Factorial Exploratorio, en donde desde un principio se contempló 5 factores, teniendo como referencia el Modelo PERMA de Seligman (2011). Por los criterios planteados por Catell y Kaiser no se tuvo que eliminar ninguno de los factores, ya que estos contenían cargas regulares por la cantidad similar de ítems que estos factores contenían, este procedimiento concuerda con Benites (2022), el cual mediante el análisis factorial demostró que el modelo de 5 factores correlacionados es el que mejor se ajusta en la muestra peruana; además concuerda con Cobo-Rendón et al., (2020), el cual tuvo como resultado la confirmación de los 5 factores propuestos en la teoría y un adecuado nivel de correlación entre sus dimensiones.

Mientras que para la evaluación de la fiabilidad de las puntuaciones y la consistencia de medición de la libertad de errores en el presente instrumento se vio expresada en cada factor mediante el coeficiente α de Cronbach (Emoción positiva $\alpha = .826$, Engagement $\alpha = .776$, Relaciones positivas $\alpha = .768$, Significado $\alpha = .685$ y Logro $\alpha = .786$), esto coincide con el trabajo Benites (2022) donde se indica que el PERMA-Profilier presenta una adecuada consistencia interna en todos los factores ($\alpha > .70$); además coincide con el trabajo de Choi et

al., (2019) donde los valores α de Cronbach para el Workplace PERMA Profiler de Corea oscilaron entre .70 y .95.

Por todo lo antes expuesto, señalamos que el constructo evaluado por la escala propuesta en la presente investigación nos muestra que es pertinente tener un panorama acerca del bienestar en el ambiente laboral por medio de herramientas medibles que ayuden a la identificación de los niveles de bienestar y posterior promoción e intervención para el incremento del mismo al interior de las organizaciones.

Finalmente, aunque se han realizado distintas investigaciones relacionadas con la medición del Bienestar y el Modelo PERMA de Seligman, en ninguna de ellas se aplica algún instrumento diseñado específicamente para evaluar este constructo en el ambiente laboral, por lo que la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral representa el único instrumento validado con este propósito.

Conclusiones

Primera, los resultados determinaron las propiedades psicométricas adecuadas para poder considerarla una alternativa en la medición del Bienestar en el Ambiente Laboral.

Segunda, para la Validez de Contenido, se utilizó la V de Aiken, lo cual determinó la aceptación del modelo original compuesto por 46 ítems.

Tercera, para la Validez de Criterio, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman, donde se obtuvo una correlación moderada con el instrumento PERMA Profiler.

Cuarta, respecto a la Validez de Constructo, mediante el Coeficiente de Spearman se obtuvieron correlaciones altas y muy altas entre los factores de la Escala creada y el total de la misma. Además, el estadístico KMO determinó 20 ítems no adecuados, los cuales fueron retirados. Debido a los valores de Asimetría y Curtosis, se utilizó el estimador de ULSR para calcular el AFE, el cual determina que los ítems de la Escala creada se agrupan en cinco dimensiones, tal como en la teoría del Modelo PERMA.

Quinta, para la Confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega de Mc Donald, en donde los resultados demostraron un alto nivel de Confiabilidad de la Escala creada.

Sugerencias

Primera, se sugiere realizar la validación del instrumento utilizando un muestreo aleatorio para obtener resultados más representativos.

Segunda, se sugiere validar la escala creada en distintos departamentos del Perú para comprobar su eficacia y propiedades psicométricas.



Limitaciones

Primera, las empresas de la ciudad de Arequipa que participaron en la investigación, difundieron el enlace de Google Forms a sus trabajadores; sin embargo, no se nos permitió estar presentes en el momento de la aplicación, por lo que las posibles dudas de los trabajadores voluntarios, no pudieron ser absueltas.

Segunda, el número de trabajadores participantes de cada rubro empresarial no fue semejante.



Referencias

- Agualimpia Solis, K., Castaño Salazar, M. N., Gutiérrez Acevedo, G. A. y Maturana Palacio, D. (2020). *El Bienestar Laboral y la Salud Mental de los Empleados en las Organizaciones*.
<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/1235>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Alvarez, N. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico*. Lima: [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima].
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-IV-TR*. Washington: American Psychiatric Association.
- Arcia, D., Fidelina, P. y Prado, M. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio Institucional.
<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/10378>
- Arias, W., Rivera, R. y Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 79-85.
- Arriaga, N. (2018). *Bienestar psicológico en jóvenes estudiantes del nivel superior*. Toluca: [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México].

Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.

Bakker, A., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia y Trabajo*, 13(41), 135-142.

Baquero, Y., Bejarano, Y. y Villares, O. (2021). *Depresión laboral y su manejo en las organizaciones en Colombia*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Barrantes, K. (2017). *Efecto de intervenciones de psicología positiva y ejercicio en el bienestar y malestar psicológico de estudiantes universitarios*. San José: [Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica].

Barrantes-Brais, K. y Balaguer-Solá, I. (2019). Efecto de intervenciones de psicología positiva y ejercicio físico en el bienestar y malestar psicológico de estudiantes universitarios. *Revista Costarricense de Psicología*, 38(2), 149-777.

<http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v38i02.03>

Benites, J. (2022). *Validación del PERMA-PROFILER en una muestra de jóvenes y adultos de Lima Metropolitana*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón].

Blanch, J., Shagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.

<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>

Bolaños, D., Elba, R. y Cruz, I. (2017). A new approach to the study of happiness positive psychologist. 6–10.

Bolaños, R. y Cruz, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6362034>

Boluarte Carbajal, A. y Merino Soto, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243.

Borger, C. y Morote, C. (2021). *Procrastinación Académica y Bienestar Psicológico en estudiantes universitarios*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de la Universidad Católica de Santa María.

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10687>

Briceño, M. (2021). *ansiedad y bienestar psicológico en personas adultas del distrito de Ate Vitarte*. Lima: [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres].

Bridge, R., Golberg, D., Evans, B. y Sharpe, T. (1991). Determinants of somatization in primary care. *Psychological Medicine Magazine*, 21, 473-483.

Briones, E., Gómez, L. y Palomera, R. (2019). Psicología positiva en las aulas de magisterio con bitácora, debate, abp y teatro. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, INFAD: Revista de Psicología*, 4(1), 191-204.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1544>

Briones, K. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico (SPWB) de Ryff versión abreviada en adolescentes de la ciudad*

de Cajamarca. Cajamarca: [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/813/Briones%20Herrera%20K.V.%282018%29.Propiedades%20psicom%C3%A9tricas%20de%20la%20escala%20SPWB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Burga, N. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico*. Lima: [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima].

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10604/Alvarez_Propiedadespsicom%C3%A9tricas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Butler, J. y Kern, M. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.

<https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>

Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B. y Araya, J. P. (2020). Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo. Parte 1: bienestar social. *Información tecnológica*, 31(5), 195-204.

Canchari, F. (2019). *Bienestar Psicológico, una Revisión Teórica*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6641>

Carabel, T., Meneghel, I., Martínez, N. y García, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. *Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna*, 38(1), 21-30.

<https://doi.org/10.51698/aloma.2020.38.1.21-30>

Carmona-Rincón, I., García, P. y Segovia, V. (2023). Bienestar eudaimónico y meditación mindfulness en los contextos laborales: Una revisión sistemática. *Anales de Psicología*, 273-286.

<https://doi.org/10.6018/analesps.493671>

Castro, M. (2021). Bienestar Subjetivo-Hedónico y Psicológico-Eudaimónico y el uso de Protección para el Cuidado de la Salud Física en la Sexualidad. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 13(1), 36-47.

<http://dx.doi.org/10.22201/fesi.20070780e.2021.13.1.75906>

Casullo, M. M. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos Aires: Paidós.

Catacora, M. (2019). *Modelo Perma y su relación con el plan de carrera en un área de control gubernamental, Arequipa, 2018*. [Tesis de Maestría, Univesidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14119/UPcavamk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chaparro, Z. (2017). *Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016*. [Trabajo de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8481>

Chapoñan, M. (2021). *Análisis teórico del bienestar psicológico formulado por Carol Ryff y Martina Casullo*. Chiclayo: [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P. y Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80.
- Chiang, M., Gómez, N. y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
- Chio Navarro, A. S. (2019). Validación de Happiness At Work Scale en una muestra multifuncional de trabajadores peruanos. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Choi, SP., Suh, C., Yang, JW., Ye, BJ., Lee, CK., Son, BC. y Choi, M. (2019). Traducción al coreano y validación del perfilador de emociones positivas, compromiso, relaciones, significado y logros (PERMA) en el lugar de trabajo. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 31 (1).
- Cobo-Rendon, R. C., Parra, J. A. A. y García-Álvarez, D. D. J. (2021). Análisis psicométrico del perfil de bienestar «PERMA-PROFILER» en una muestra de estudiantes de Psicología. *Anuario de Psicología / The UB Journal of Psychology*, 51(1), 35-43. <https://doi.org/10.1344/ANPSIC2021.51/1.28677>
- Cobo-Rendón, R., Pérez-Villalobos, M. V. y Díaz-Mujica, A. (2020). Propiedades psicométricas del PERMA-Profiler para la medición del bienestar en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. *Revista Ciencias de la Salud*, 18(1), 119-133.
- Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas: Perspectivas en la Psicología*, 2(2), 311-319.
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>

Coppari, N., Argaña, B., Bartels, D., Bilbao, A., Bittar, L., Díaz, A., . . . Paredes, L. (2012).

Nivel de Bienestar Psicológico Estudiantes de Secundaria de dos Instituciones Educativas (Pública y Privada) de Asunción. *Eureka (Asunción) en Línea*, 9(1), 47-57.

<https://psicoeureka.com.py/publicacion/9-1/articulo/12>

Csikszentmihalyi, M. (2005). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairos.

Daza, M. y Quintero, D. (2018). *Bienestar psicológico del Adulto mayor institucionalizado en la ciudad de Bucaramanga y Floridablanca*. Bucaramanga: [Tesis de Licenciatura, Universidad autónoma de Bucaramanga].

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/379/2018_Tesis_Maria_Fernanda-Daza_Quintero.pdf?sequence=1

Díaz, A. y Tejada, K. (2019). *Construcción y Validación de la escala para evaluar trastornos alimentarios (tesis de pregrado)*. Universidad Católica de Santa María.

Díaz, C. y Vega, D. (2017). Bienestar psicológico en adolescentes. *Psyconex*, 9(15), 1-9.

Diener, E., Heintzelman, S., Kushlec, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. y Oishi, S. (2017).

Dierendonck, D., Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A. y MorenoJiménez, B.

(2012). Ryff's Six-factor Model of Psychological Well-being. *Springer*, 87, 473-479.

- Duro, M. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de sus escalas. *Cuadernos de Administración* (39), 9- 18.
- Espin, C. (2019). *Modelo PERMA para incrementar la satisfacción con la vida y aumentar el florecimiento en adultos mayores que asisten al programa 60 y piquito*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio de la Universidad San Francisco de Quito.
<https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/8347>
- Estrada- Flores, D., Chumpitaz, M., Cossio, B., Machacuay, M. y Ore, S. (2021). Sentido de comunidad y bienestar psicológico en poblaciones en situación de vulnerabilidad social por desastres naturales. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 17(1), 216-240. doi:
<https://doi.org/10.18004/riics.2021.junio.216>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. B de Books.
- Findings all psychologist should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, 58(2), 87-104.
<https://dx.doi.org/10.1037/cap0000063>
- Flores-Kanter, P., Muñoz-Navarro, R. y Medrano, L. (2018). Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Liberabit*, 24(1), 115-130.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.08>
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotion in positive psychology: The broaden and build theory of positive emotion. *American Psychologist*, 56, 218-226.

- Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Top-notch research reveals the 3-to-1 ratio that will change your life*. Harmony.
- García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del Pensamiento*, 8(16), 13-29.
<https://www.enclavesdelpensamiento.mx/index.php/enclaves/article/view/1>
- García-Álvarez, D., Soler, M., Achard, B. y Cobo-Rendón, R. (2020). Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 370-393.
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.19>
- Gaviria, E. y Fernández, I. (2006). La motivación social. En A. Gómez, E. Gaviria y I. Fernández, *Psicología Social* (págs. 35-81). Madrid: Sanz y Torres.
- Genesis, M. (2022). *Bienestar laboral y salud mental: La importancia de cuidar a tus empleados*.
<https://www.openhr.cloud/blog/bienestar-laboral-salud-mental>
- Gómez, M. (2015). *Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral*. Bogotá: [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario].
- González, A., García-Viniegras, C. y Ruiz, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108-1140.
- González-Moreno, A. y Molero-Jurado, M. (2023). Bienestar personal durante la adolescencia según el modelo Perma: Una revisión sistemática. *Revista*

Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 21(1), 1-27.

<https://doi.org/10.11600/rlcsnj.21.1.5130>

Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B. y Kauffman, S. B. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321-332.

Granja, D., Jayo-Surquillo, L. y Ramos-Galarza, C. (2020). Estructura factorial del sentido de coherencia y su relación de apego. *Avaliação Psicológica*, 19(3), 298-309.

<http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1903.17132.08>

Grenawalt, T. A., Umucu, E., Reyes, A., Baylin, A., Strauser, D. R., Tansey, T. N., y Wagner, S. (2022). Psychometric validation of the PERMA-profiler as a well-being measure for young adult survivors of pediatric central nervous system tumor. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 65(4), 255-265.

Gutiérrez, G., Romero, P. y Cabrera, V. (2021). Bienestar en cuidadores formales de niños y adolescentes con discapacidad. *Eurekas*, 18(2), 130-152.

<https://www.psicoeureka.com.py/publicacion/18-1/articulo/15>

Guzmán, M., Romero, C., Riverón, G. y Parrello, S. (2020). Análisis descriptivo del bienestar psicológico en estudiantes universitarios mexicanos. *Revista Educación Creadora* (1), 9-23.

<https://www.educacion-creadora.com/index.php/8-numero-1-diciembre-2020-mayo-2021/4-analisis-descriptivo-del-bienestar-psicologico-en-estudiantes-universitarios-mexicanos>

Henao, B., Hernandez, M. y Rodriguez, U. (2020). *Revisión sistémica aplicada en la articulación de la psicología positiva con el Sistema de Gestión en Seguridad y*

Salud en el trabajo en tiempos de pandemia. [Tesis de Especialidad, Universidad CES]. Repositorio de la Universidad CES.

<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4647>

Hernández, R. (2020). *Psicología de la Felicidad y Bienestar.* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8961>

Hernández, R., Aguilar, B. y Peña-Sarmiento, M. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 250-260.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>

Hernández-Ramírez, D., Lozano-Castro, J. y Murcia-Franco, L. (2019). *Aplicación e Intervención del modelo PERMA a docentes en un colegio privado de Bogotá.* [Tesis de Pregrado, Universidad Santo Tomás de Aquino]. Repositorio de la Universidad Santo Tomás de Aquino.

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/16604>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas.* México D.F.: Mc-Graw Education.

Ho, H. C., y Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the workplace: A one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 922.

Huta, V., y Waterman, A. (2013). Eudaimonia and its distinction from hedonia: developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425-1456. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Infocop. (2020). *La salud mental y el bienestar laboral: Uno de los principales temas clave que deberán abordar las empresas en 2020*.

https://www.infocop.es/view_article.asp?id=8576

Kainulainen, S. Flourishing within the Working-Aged Finnish Population. *Applied Research Quality Life* 15, 187–205 (2020).

<https://doi.org/10.1007/s11482-018-9671-7>

Kern, M. (2014). *The Workplace PERMA Profiler*. Universidad de Pensilvania.

http://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_10_2014.pdf

Kern, M., Waters, L., Adler, A., y White, M. (2015). A multifaceted approach to measuring wellbeing in students: Application of the PERMA framework. *Journal of Positive Psychology*, 10, 262-271.

Khatri, P. y Gupta, P. (2019). Development and validation of employee wellbeing scale – a formative measurement model. *Health Management*, 12(5), 352-368.

10.1108/IJWHM-12-2018-016

Khaw, D. y Kern, M. (2015). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley*, 8(1), 10-23.

<https://findanexpert.unimelb.edu.au/scholarlywork/1052981-a-cross-cultural-comparison-of-the-perma-model-of-well-being>

Klein, W. (1986). *Second language acquisition*. Cambridge University Press.

Kun, A. y Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(1), 185–199.
<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>

León, M. J. A. y Abella, A. (2022). Estrategias para el bienestar en nuevos espacios de trabajo: un estudio de caso en un contexto pospandémico. *Temas de Disseny: nueva etapa*, (38), 132-161.

León, O. y Montero, I. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-508.
http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf

Lima-Castro, S., Peña-Contreras, C.Q. E. y Cabera-Vélez, C. (2017). Adaptación del Perfil PERMA en una muestra ecuatoriana. *Eureka*, 14(1), 69-83.
<https://psicoeureka.com.py/sites/default/files/articulos/eureka-14-1-12.pdf>

Logan, H., Cumming, T. y Wong, S. (2020). Sustaining the work-related wellbeing of early childhood educators: Perspectives from key stakeholders in early childhood organizations. *International Journal of Early Childhood*, 52(1), 95-113.

López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., Tornell-Castillo, I., López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S. y Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-

325.

<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

Lui, P. y Gaithri, F. (2017). Development and Initial Validation of a Multidimensional Scale Assessing Subjective Well-Being: The Well-Being Scale (WeBS).

Psychological Reports, 0(0), 1-26.

<http://dx.doi.org/10.1177/0033294117720696>

Luna, D., Figuerola-Escoto, R., Contreras-Ramírez, J., Sienna-Monge, J., Navarrete-Rodríguez, E., Serret Montoya, J., Meneses-Gonzalez, F. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico para Adolescentes (BIEPS-J) en una muestra mexicana. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad, 20(1)*, 43-55.

<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/957>

Lupano, M. y Castro, A. (2010). Psicología positiva: análisis desde su surgimiento.

Ciencias psicológicas, 4(1), 43-56.

Mahamid, F., Veronese, G. y Bdier, D. (2023). The factorial structure and psychometric properties of the PERMA-Profilier Arabic version to measure well-being within a Palestinian adult population. *Middle East Current Psychiatry, 30(1)*, 1-7.

Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas, 10(1)*, 209-220.

<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125>

Maslach, C. y Jackson, S. (1982). Burnout in health professions: a social psychological analysis. En G. y. Sanders, *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.

Montalvo, W. (2020). *Bienestar laboral de la Constructora FERGUT S.R.L.* Chiclayo: [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2903/1/TL_MontalvoMundacaWilder.pdf

Moraga, S. (2020). Desde la felicidad al bienestar: Una mirada desde la psicología positiva. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 3(1), 137-148.
<https://doi.org/10.22320/reined.v3i1.4507>

Oramas, A. S. y Vergara, A. (2006). El Bienestar Psicológico, un indicador de la salud mental. *Cubana de Salud y Trabajo*, 7(1), 9-34. Obtenido de
<https://xdoc.mx/documents/el-bienestar-psicologico-un-indicador-positivo-de-la-salud-mental-5efa5869b255e>

Organización Mundial de la Salud. (2008). *Depresión*.
<http://www.who.int/topics/depression/es/>

Orozco, J. (2009). *Relación Entre Ansiedad Y Desempeño De Los Colaboradores Del Área Administrativa En Una Empresa Guatemalteca De Formulas Textiles*. Guatemala: [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].

Park, N. y Peterson, C. (2009). Achieving and Sustaining a good life. *Perspectives on Psychological Science*, 4(4), 422-428.

- Park, N., Peterson, C. y Sun, J. K. (2013). La psicología positiva: investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*, 31(1), 11-19.
- Peiró, J., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L. y Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 5-14.
<https://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=2316>
- Pérez-Bilbao, J. y Fidalgo, M. (1995). Job Satisfaction: Overall job satisfaction scale. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Pérez, G. (2019). Aportes desde la psicología educativa para el desarrollo de los valores y ética profesional. *Revista de Investigación Psicológica* (21), 11-37.
<https://revistainvestigacionpsicologica.umsa.bo/publicaciones>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2010). *Definición de entusiasmo - Qué es, Significado y Concepto*. <https://definicion.de/entusiasmo/>
- Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*. Lima: [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11339/P%C3%A9rez_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Philadelphia: International Positive Psychology Association.
- Quintana, A. (2008). Planteamiento del problema de investigación: error de la lectura superficial de libros de texto de metodología. *Revista IPSI*, 11(1), 239-253.
- Rajarajan y Vetrivel. (2015). Various welfare measures and quality of work life among

the workers towards sipcot industris -an-análisis. *Asia Pacific Journal of Research*, 1, 184-192.

Ramirez, A. (2019). *Bienestar psicológico en adolescentes de un colegio en el distrito del Rímac*. Lima: [Trabajo de investigación para Bachiller, Univerisdad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/69d0506c-1994-4a1e-bce6-8fa3f73d1b43/content>

Ramos, D. (2019). *Diseño y validación de una escala de bienestar psicológico para adolescentes en estudiantes de secundaria Ate-Callao, 2019*. Lima: [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

Reig-Botella, A. y Pantín, N. (2019). Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. *Revista de investigación del departamento de humanidades y ciencias sociales* (15), 21-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6976607>

Repetto, E., y Pérez, J. (2003). Orientación y Desarrollo de los Recursos Humanos en la pequeña y mediana empresa. *Revista Científica Internacional*, 2(1), 123-148.

Ridner, S. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 45(5), 536-545.
10.1046/j.1365-2648.2003.02938.x

Rodríguez, H., Juárez, L. y Rodríguez, C. (2020). Modelando el florecimiento: bienestar hedónico, apoyo social, afrontamiento activo y vida rural. *Revista Internacional*

de Salud, Bienestar y Sociedad, 6(2), 1-11.

<https://doi.org/10.18848/2474-5219/CGP/v06i02/1-11>

Rodríguez, Y. y Quiñones, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Bienestar psicológico*, 5(1), 7-17.

<https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772/1569>

Rodríguez-Flores, E. y Sánchez-Trujillo, M. (2022). Bienestar psicológico en estudiantes de primeros ciclos de una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 10(3), e1705.

<https://doi.org/10.20511/pyr2022.v10n3.1705>

Rojas, R. y Feldman, L. (2010). Validación del inventario de fortalezas (VIA) en trabajadores venezolanos del sector público. En *Memorias del Tercer Foro de las Américas en Factores Psicosociales: Estrés y Trabajo*. México: Red de investigadores sobre factores psicosociales en el trabajo.

Romero, A., García-Mas, A. y Brustad, R. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 335-347.

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-539416>

Rossi, J., Jiménez, P., Barros, P., Assar, R., Jaramillo, K., Herrera, L., . . . Martínez, F. (2019). Sintomatología depresiva y bienestar psicológico en estudiantes universitarios chilenos. *Revista médica de Chile*, 579-588.

Salavera, C. y Usán, P. (2019). Propiedades Psicométricas del Cuestionario QEWB de Bienestar Eudaimónico en adolescentes. *Psicología Educativa*, 25(2), 139-146.

<https://www.doi.org/10.5093/psed2019a3>

- Salavona, W. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109-138.
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2022). Autoeficacia y criterios organizacionales de desempeño. *Apuntes De Psicología*, 18(1), 179–191. Recuperado a partir de <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/1304>
- Sanabria, C. (2011). *La experiencia óptima (flow) en la práctica religiosa cristiana (estudio en una muestra española)*. [Tesis Doctoral, Universidad de Málaga]. Repositorio de la Universidad de Málaga. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/4679>
- Sanfeliz, C. (2019). *El sentido de coherencia en relación con el estrés y las variables de personalidad*. [Tesis de Pregrado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/31898>
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. y Jackson, S. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach, S. Jackson y M. Leiter, *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual*. Consulting Psychologists Press. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach.
- Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara.
- Seligman, M. (2009). Special Lecture. *First World Congress on Positive Psychology*.

Seligman, M. (2011). *Florecer: Una nueva comprensión visionaria de la felicidad y el bienestar*. Free Press.

Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Sham, W., Yeung, G., Mak, W. y Powell, C. (2021). Comprehensive well-being scale: development and validation among Chinese in recovery of mental illness in Hong Kong. *BMC Psychology*, 1-12.

<https://doi.org/10.1186/s40359-021-00686-4>

Shanmugam, P., & Hidayat, R. (2022). Assessing grit and well-being of Malaysian ESL teachers: Application of the Perma Model. *Malaysian Journal of Learning and Instruction (MJLI)*, 19(2), 153-181.

Solano, A. (2011). Las rutas de acceso al bienestar. Relaciones entre bienestar hedónico y eudaemónico. Un estudio en población argentina. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 1(31), 37-57.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5064327>

Steger, M. (2009). Meaning in life. En S. Lopez, & R. Snyder, *Oxford Handbook of Positive Psychology* (págs. 679-687). New York: Oxford University Press.

Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. y Fernandez, L. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 14(2), 105-115.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6224835>

Tarragona, M. (2013). Psicología Positiva y Terapias Constructivas: Una

Propuesta Integradora. *Terapia Psicológica*, 31(1), 115-125.

Teresa del Campo. (2020). *Bienestar y trabajo*.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400001

Towler, A. (2018). Compromiso de los empleados: definición, beneficios y prácticas basadas en evidencia sobre cómo mejorar el compromiso de sus empleados. *CQ Neto C*.

Umucu, E. (2021). Examining the structure of the PERMA theory of well-being in veterans with mental illnesses. *Rehabilitation counseling bulletin*, 64(4), 244-247.

Van, D., Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I. y Valle, C. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.

Vargas, N. (2020). Bienestar social, satisfacción de la vida y características personales de violencia. *Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 23(1-2), 22-30.

<https://www.revistas.unam.mx/index.php/vertientes/article/view/81032>

Vásquez, C. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 1-2.

Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud/Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 15-28.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3328166>

Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Reidel: Dordrecht.

Velazco, E. (2018). *Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. Caso: FCAeI de la UAEM*. [Tesis de Especialidad, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/handle/20.500.12055/2206?show=full>

Vidal, M. (2019). *Construcción de una escala de dependencia emocional para adolescentes de colegios estatales de Lima sur (Tesis de pregrado)*. Universidad Autónoma del Perú.

Warr, P. B., Cook, J. D. y Wall, T. D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.

Watanabe, K., Kawakami, N., Shiotani, T., Adachi, H., Matsumoto, K., Imamura, K., Matsumoto, K., Yamagami, F., Fusejima, A., Muraoka, T., Kagami, T., Shimazu, A. y Kern, M.L. (2018). The Japanese Workplace PERMA-Profil: A validation study among Japanese workers. *Journal of Occupational Health*, 60(5), 383-393. <https://doi.org/10.1539/joh.2018-0050-OA>

Yang, L. y Mohd, R. B. S. (2021). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis of PERMA for Chinese University EFL Students in Higher Education. *International Journal of Language Education*, 5(2), 51-62.

Zubieta, E., Fernández, O., Bombelli, J. y Mele, S. (2011). El bienestar eudaimónico, la soledad social emocional y la importancia de la confianza y las redes. En *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII*

*Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del
MERCOSUR.* Buenos Aires, Argentina: Facultad de Psicología-Universidad de
Buenos Aires.

<https://www.aacademica.org/000-052/667>



Anexos

Anexo 1

Ficha Sociodemográfica

Ficha Sociodemográfica

Nombre:

Edad:

Sexo:

- Masculino
- Femenino

Estado civil:

- Soltero
- Casado
- Viudo
- Separado
- Divorciado

Nivel de instrucción:

- Primaria Completa
- Secundaria Completa
- Superior Universitaria
- Superior Universitaria Post grado
- Superior Técnica

Empresa en la que trabaja:

Sector:

Tiempo que lleva trabajando en esta empresa (Indicar años y meses):

Área de trabajo:

Puesto de trabajo:

Anexo 2

Ficha Técnica de la Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral

Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral

Nombre: Escala de Bienestar en el Ambiente Laboral

Autor: Carpio Linares Cecilia Viviana y Rodríguez Hurtado Camila Valeria

Procedencia: Arequipa - Perú

Administración: Individual – Colectiva

Aplicación: Trabajadores de distintas empresas

Duración: 8 a 10 minutos aproximadamente

Total de ítems: 26

Puntuación: Escala de Likert del 1 al 5

Tipificación: Percentiles peruanos / ciudad de Arequipa

Usos: Organizacional e investigativo. Son usuarios potenciales los profesionales que se desempeñan como psicólogos, administradores, personal de recursos humanos y/o gestión del talento humano.

Materiales: Hoja de cuestionario, test sistematizado y cuestionario online.

Anexo 3

Ficha Técnica del PERMA Profiler

PERMA Profiler

Profiler Nombre: PERMA Profiler

Autores: Butler y Kern (2016)

Procedencia: Estados Unidos

Descripción: Escala multifactorial que evalúa la Salud Mental Positiva.

Administración: Individual o colectiva

Duración: 10 a 15 minutos aproximadamente

Total, de ítems: 23

Puntuación: Cada ítem admite una puntuación de 0 a 10.

Usos: Psicológico, investigación, educacional, laboral.

Materiales: Escala impresa/ dispositivos informáticos (aplicación online).

Anexo 4

Hoja de Aplicación del PERMA Profiler

PERMA Profiler

1	¿En qué medida lleva una vida significativa y con propósito?	De ningún modo	Completamente
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
2	¿Cuánto tiempo siente que está dedicando al logro de sus metas?	Nada	Todo
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
3	¿Cuán a menudo se queda absorto(a) o abstraído(a) en las actividades que realiza?	Nunca	Siempre
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
4	¿Cómo diría que se encuentra su salud?	Pésima	Excelente
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
5	¿Con qué frecuencia se siente alegre o dichoso(a)?	Nunca	Siempre
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
6	¿En qué medida recibe apoyo y ayuda de otras personas cuando lo necesita?	Nada	Completamente
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
7	¿Con qué frecuencia se siente ansioso(a)?	Nunca	Siempre
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
8	¿Con qué frecuencia alcanza las metas importantes que se ha propuesto para sí mismo(a)?	Nunca	Siempre
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
9	¿En qué medida siente que lo que hace en su vida es valioso y merece la pena?	Nada	Completamente
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
10	En general, ¿con qué frecuencia siente emociones positivas?	Nunca	Siempre
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
11	¿En qué medida se siente entusiasmado(a) o interesado(a) en las actividades que realiza?	Nada	Completamente
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
12	¿Cuán solo(a) se siente en su vida diaria?	Nada	Completamente
		0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

13	¿Cuán satisfecho(a) está con su salud?	Nada 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Completamente
14	¿Con qué frecuencia se siente enojado(a)?	Nunca 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Siempre
15	¿En qué medida se siente querido por los demás?	Nada 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Completamente
16	¿Cuán a menudo se siente capaz de manejar sus responsabilidades?	Nunca 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Siempre
17	En general, ¿en qué medida percibe que su vida tiene sentido?	Nada 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Completamente
18	En comparación con otras personas de su misma edad y sexo, ¿cómo está su salud?	Pésima 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Excelente
19	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	Nada 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Completamente
20	¿Con qué frecuencia se siente triste?	Nunca 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Siempre
21	¿Con qué frecuencia, pierde la noción del tiempo mientras hace lo que le gusta?	Nunca 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Siempre
22	En general, ¿cuán satisfecho(a) se siente?	Nada 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Completamente
23	Considerando todos los aspectos de su vida, ¿Cuán feliz diría que es?	Nada 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Completamente

Anexo 5

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación busca validar un instrumento de medición de Bienestar en el Ambiente Laboral. La presente Escala no tiene respuestas correctas o incorrectas, marque lo que más se aproxime a su forma de pensar. El tratamiento de los datos es anónimo y confidencial con fines únicamente académicos y su aporte es muy importante para esta investigación. Si usted tiene alguna duda puede comunicarse a los siguientes correos electrónicos: cecilia24012000@hotmail.com o rcami1495@gmail.com

(1) Entiendo el propósito del estudio y acepto participar voluntariamente en este, respondiendo de manera sincera a las preguntas de la Escala.

(2) Entiendo que la información será mantenida de manera confidencial y únicamente con fines académicos.

___ Estoy de acuerdo con lo mencionado.

Firma