

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



CENTRUM PUCP
GRADUATE BUSINESS SCHOOL

Medición de la Felicidad en Profesores de Dos Centros Educativos de Lima

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
OTORGADO POR LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

PRESENTADA POR

Luis Ángel Concepción López

Christian Enrique Dextre Chicón

Eliana Del Rosario Landauro Lobatón

Antonio Rubén Vásquez Lezcano

Asesor: Jorge Benny Benzaquen De Las Casas

Surco, Noviembre 2018

Agradecimientos

A nuestros profesores de CENTRUM que supieron comprender nuestras oportunidades de mejora en el ámbito académico y valoraron nuestro esfuerzo y dedicación, recompensándonos con su total entrega y desprendimiento para transmitirnos el íntegro de sus experiencias y conocimientos como sólo a un Verdadero Maestro le apasiona hacerlo. Especial mención queremos dedicar al Profesor Jorge Benzaquen De Las Casas, por complementar nuestras habilidades de gestión para la dirección de las operaciones, con un enfoque integral de gerenciamiento. También, por la calidad de su asesoría y orientación en el desarrollo de la presente investigación.

A todos, infinitas GRACIAS.

Dedicatorias

A Dios, por mantener firme nuestra voluntad.

A nuestros Padres, por inculcarnos el deseo de superación y la Perseverancia.

A nuestros familiares, que sufrieron nuestra ausencia y nos respaldaron con Amor y paciencia para llegar hasta el final.

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo “Determinar el grado de asociación entre las Fortalezas de Carácter y el nivel de Felicidad, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018”. Para ello, se emplearon dos instrumentos validados y aplicados ampliamente dentro del campo de la Psicología Positiva, estos son: el Workplace PERMA-Profiler, para medir el nivel de Bienestar General en el Trabajo y sus pilares, y el VIA-IS 120, para identificar las Fortalezas de Carácter, su jerarquía y encontrar las de mayor asociación con en el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores. Ello con la finalidad de definir en qué Fortalezas de Carácter deberían trabajar los directivos de ambos centros educativos, por tener el mayor grado de asociación con el nivel de Felicidad de sus maestros, representada por el Bienestar General en el Trabajo, pues de acuerdo con varias investigaciones, si la asociación es directa, esto podría incrementar la productividad de los docentes, conduciendo a un mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

El grado de asociación de las 24 Fortalezas de Carácter y el nivel de Bienestar General en el Trabajo, nos indicó, que para el colegio 1, la asociación se dio con las Fortalezas de Carácter: Bondad, Amor por el aprendizaje, Amor, y Gratitude; y para el colegio 2, la asociación se dio con las Fortalezas de Carácter: Humor, Creatividad, Equidad, y el Juicio. Finalmente, y a manera de conclusión, se propone para investigaciones futuras, correlacionar las Fortalezas de Carácter con el Bienestar General en el Trabajo y sus Pilares PERMA y, adicionalmente, con el nivel de aprendizaje de los alumnos; de esta manera, establecer un perfil de rasgos de personalidad ideal del docente, el cual serviría tanto para la selección de los maestro en los centros educativos así como, para incluir asignaturas o talleres en las mallas curriculares de las universidades que forman docentes, con la finalidad de desarrollar dichos rasgos de personalidad durante su formación académica.

Abstract

The objective of this research was to "Determine the degree of association between the Strengths of Character and the level of Happiness, measured by the General Wellbeing at Work, in the staff of teachers of two educational centers of Metropolitan Lima, in the August of the year 2018. " For this, two instruments validated and widely applied within the field of Positive Psychology were used, these are: the Workplace PERMA-Profilier, to measure the level of General Wellbeing at Work and its pillars, and the VIA-IS 120, for identify Character Strengths, their hierarchy and find the ones with the greatest association with the General Wellbeing at Work of the staff of teachers. This in order to define in what strengths of character should work the managers of both schools, to have the highest degree of association with the level of happiness of their teachers, represented by the General Wellbeing at Work, as according to several research, if the association is direct, this could increase the productivity of teachers, leading to an improvement in the quality of teaching.

The degree of association of the 24 Strengths of Character and the level of General Welfare in the Work, indicated us that for the school 1, the association was given with the Strengths of Character: Goodness, Love for learning, Love, and Gratitude; and for school 2, the association came up with the Strengths of Character: Humor, Creativity, Fairness, and Judgment. Finally, and as a conclusion, it is proposed for future research, to correlate the Strengths of Character with the General Wellbeing at Work and its PERMA Pillars and, additionally, with the level of student learning; In this way, establish a profile of ideal personality traits of the teacher, which would serve both for the selection of teachers in educational centers as well as, to include subjects or workshops in the curricular meshes of the universities that train teachers, with the purpose of developing these personality traits during their academic training.

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras.....	xii
Capítulo I: Introducción	1
1.1. Antecedentes de la Investigación	1
1.2. Definición del Problema	4
1.3. Propósito de la Investigación	5
1.3.1. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.2. Preguntas de Investigación	6
1.4. Naturaleza de la Investigación.....	6
1.5. Marco Teórico	7
1.5.1. Felicidad	7
1.5.2. Las Fortalezas de Carácter y el Instrumento de medición VIA-IS 120.....	8
1.5.3. El Florecimiento e Instrumento de medición Workplace PERMA.....	13
1.6. Hipótesis de Investigación	17
1.7. Definiciones Operacionales.....	17
1.8. Supuestos de la Investigación.....	19
1.9. Limitaciones de la Investigación	20
1.10. Delimitación de la Investigación	21
1.11. Resumen.....	21
Capítulo II: Revisión de la Literatura.....	23
2.1. La Felicidad.....	24
2.1.1. Definiciones de Felicidad	24
2.1.2. Corrientes ideológicas sobre la Felicidad.....	25

2.1.3. Psicología Positiva	26
2.1.4. Intervenciones para la medición de la Felicidad	29
2.1.5. Herramientas de medición de la Felicidad.....	30
2.1.6. Investigaciones sobre la Felicidad en el trabajo.....	33
2.2. Modelos de Gestión de Felicidad en las Organizaciones.....	41
2.3. Fundamentos estadísticos.....	44
2.3.1. Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov	44
2.3.2. Coeficiente de correlación de Spearman	45
2.3.3. Prueba de Mann-Whitney	48
2.3.4. Concepto del P-value.....	48
2.4. Resumen.....	49
2.5. Conclusiones	51
Capítulo III: Metodología.....	53
3.1. Diseño de la Investigación	53
3.2. Conveniencia del Diseño.....	53
3.3. Población y Muestra	54
3.4. Consentimiento Informado.....	55
3.5. Instrumentos de Investigación.....	55
3.6. Recolección de Datos.....	58
3.7. Análisis de Datos	58
3.8. Validez y Confiabilidad	59
3.8.1. Valores en Acción Inventario de Fortalezas (VIA-IS).....	59
3.8.2. Workplace PERMA-Profiler.....	61
3.9. Resumen del Capítulo.....	61
Capítulo IV: Presentación de Resultados.....	63

4.1. Resultados	63
4.2. Análisis de las hipótesis de investigación	88
4.3. Resumen.....	922
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	93
5.1. Conclusiones	93
5.2. Recomendaciones	97
5.3. Contribución sobre las variables de investigación	100
5.4. Propuesta para futuras investigaciones	100
5.5. Resumen.....	101
Referencias	104
Apéndice A Características Psicométricas del VIA-IS 120	109
Apéndice B Confiabilidad en el cuestionario Workplace PERMA Profiler	110
Apéndice C Validez del cuestionario Workplace PERMA Profiler	111
Apéndice D Clave de Puntuación para el procesamiento del cuestionario VIA-IS 120	112
Apéndice E Cuestionario VIA-IS 120 Ordenado por Virtudes	122
Apéndice F Cuestionario Workplace PERMA-Profiler ordenado por Pilares y Clave de Puntuación.....	126
Apéndice G Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	129
Apéndice H Prueba No paramétrica de Mann Whitney.....	131
Apéndice I Coeficientes de Correlación de Spearman.....	133
Apéndice J Coeficiente α de Cronbach de las variables de investigación	135
Apéndice K Entrevista realizada al Administrador del Colegio 1 (No Religioso)	137
Apéndice L Entrevista realizada al Coordinador Académico del Colegio 2 (Religioso)	140
Apéndice M Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler aplicados	142

Apéndice N Tabla comparativa de los docentes del Colegio 1 (no religioso) y el Colegio 2 (religioso)..... 164



Lista de Tablas

Tabla 1	<i>Definición de las 24 Fortalezas de Carácter y su virtud asociada.....</i>	15
Tabla 2	<i>Comparación de herramientas para medir la Felicidad</i>	52
Tabla 3	<i>Fortalezas de Carácter con Correlación Significativa con el Bienestar general en el trabajo del Colegio 1 (No Religioso)</i>	64
Tabla 4	<i>Fortalezas de Carácter con Correlación Significativa con el Bienestar general en el trabajo del Colegio 2 (Religioso).....</i>	64
Tabla 5	<i>Fortalezas de Carácter con Correlación Significativa con el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso) y los Pilares (PERMA) que la componen</i>	66
Tabla 6	<i>Fortalezas de Carácter con Correlación Significativa con el Bienestar general en el trabajo del staff de profesores del Colegio 2 (Religioso) y los Pilares (PERMA) que la componen</i>	66
Tabla 7	<i>Resultados Promedio del Cuestionario Workplace PERMA Profiler para el Staff de Profesores de cada Colegio.....</i>	68
Tabla 8	<i>Comparativo de los Pilares PERMA y el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores de los Colegios 1 y 2.....</i>	69
Tabla 9	<i>Comparativo de los complementos del PERMA y el Bienestar General en el Trabajo entre el staff de profesores de los Colegios 1 y 2</i>	69
Tabla 10	<i>Fortalezas de Carácter Principales del staff de Profesores del Colegio 1 (No Religioso).....</i>	77
Tabla 11	<i>Fortalezas de Carácter Principales del staff de Profesores del Colegio 2 (Religioso)</i>	78
Tabla 12	<i>Diferencia en Valor Absoluto de las Fortalezas de Carácter del staff de profesores de ambos Colegios</i>	79

Tabla 13	<i>Nivel de los Pilares del Bienestar General en el Trabajo medido en el staff de Profesores del Colegio 1</i>	81
Tabla 14	<i>Nivel de los Pilares del Bienestar General en el Trabajo medido en el staff de Profesores del Colegio 2</i>	81
Tabla 15	Relación entre las Fortalezas de Carácter y el Nivel de Bienestar General en el Trabajo obtenido en el staff de Profesores del Colegio 1.....	82
Tabla 16	Relación entre las Fortalezas de Carácter y el Nivel de Bienestar General en el Trabajo Obtenido en el staff de Profesores del Colegio 2.....	83
Tabla 17	<i>Relación entre el nivel de las Fortalezas de Carácter y cada Pilar del Bienestar General en el Trabajo, medido en el staff de Profesores del Colegio 1</i>	84
Tabla 18	<i>Resultados de la medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Sabiduría y Conocimiento</i>	85
Tabla 19	<i>Resultados de la medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Coraje..</i>	85
Tabla 20	<i>Resultados de la medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Humanidad</i>	85
Tabla 21	<i>Resultados de la Medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Justicia</i>	86
Tabla 22	<i>Resultados de la Medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Templanza</i>	86
Tabla 23	<i>Resultados de la medición de las Fortalezas de Carácter de la Virtud Trascendencia</i>	87
Tabla 24	<i>Fortalezas de Carácter en orden descendente del staff de Profesores del Colegio 1</i>	87
Tabla 25	<i>Fortalezas de Carácter en orden descendente del staff de Profesores del Colegio 2</i>	88

Tabla 26 <i>Relación entre el nivel de las Fortalezas de Carácter de cada Pilar del Bienestar General en el Trabajo del staff de Profesores del Colegio 2</i>	911
Tabla 27 <i>Contribuciones técnicas vs. contribuciones prácticas en las instituciones evaluadas</i>	102



Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Mapa de revisión de literatura.....	23
<i>Figura 2.</i> Niveles de Felicidad alcanzados por los profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	68
<i>Figura 3.</i> Niveles de Bienestar General en el Trabajo y de sus Pilares, para el staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).	70
<i>Figura 4.</i> Niveles de Felicidad y sus complementos, para los profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	70
<i>Figura 5.</i> Niveles de Fortalezas de Carácter del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	72
<i>Figura 6.</i> Niveles de virtudes encontrados en el staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	72
<i>Figura 7.</i> Niveles de Sabiduría y Conocimiento del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	73
<i>Figura 8.</i> Niveles de Coraje del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	73
<i>Figura 9.</i> Niveles de Humanidad del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	74
<i>Figura 10.</i> Niveles de Justicia del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	75
<i>Figura 11.</i> Niveles de Templanza del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	75
<i>Figura 12.</i> Niveles de Trascendencia de los profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).....	76

<i>Figura 13.</i> Jerarquía de Fortaleza de carácter del staff de profesores del Colegio 1 (no religioso).....	78
<i>Figura 14.</i> Jerarquía de Fortalezas de Carácter del staff de profesores del colegio 2 (religioso).....	79
<i>Figura D1.</i> Correo enviado a Melissa Jermann.....	112
<i>Figura D2.</i> Correo de respuesta de Melissa Jermann.....	112
<i>Figura D3.</i> Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 1 de 5).....	113
<i>Figura D3.</i> Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 2 de 5).....	114
<i>Figura D3.</i> Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 3 de 5).....	115
<i>Figura D3.</i> Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 4 de 5).....	116
<i>Figura D3.</i> Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 5 de 5).....	117
<i>Figura D4.</i> Clave de puntuación para el cuestionario VIA IS-120 (hoja 1 de 4).....	118
<i>Figura D4.</i> Clave de puntuación para el cuestionario VIA IS-120 (hoja 2 de 4).....	119
<i>Figura D4.</i> Clave de puntuación para el cuestionario VIA IS-120 (hoja 3 de 4).....	120
<i>Figura D4.</i> Clave de puntuación para el cuestionario VIA IS-120 (hoja 4 de 4).....	121
<i>Figura F1.</i> Clave de puntuación para el cuestionario Workplace PERMA-Profilers (hoja 1 de 2).	127
<i>Figura F1.</i> Clave de puntuación para el cuestionario Workplace PERMA-Profilers (hoja 2 de 2).	128
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 1 de 22).	142
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 2 de 22).	143
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 3 de 22).	144
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 4 de 22).	145
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 5 de 22).	146
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 6 de 22).	147

<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 7 de 22).	148
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 8 de 22).	149
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 9 de 22).	150
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 10 de 22).	151
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 11 de 22).	152
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 12 de 22).	153
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 13 de 22).	154
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 14 de 22).	155
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 15 de 22).	156
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 16 de 22).	157
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 17 de 22).	158
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 18 de 22).	159
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 19 de 22). ...	1600
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 20 de 22).	161
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 21 de 22).	162
<i>Figura M1.</i> Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 22 de 22).	163

Capítulo I: Introducción

1.1. Antecedentes de la Investigación

La psicología durante mucho tiempo ha tenido como propósito el tratamiento de las enfermedades mentales. De acuerdo con Allen y McCarthy (2016), los psicólogos han estado investigando los componentes del comportamiento humano que se relacionan con el funcionamiento individual negativo, conociéndose a esta rama de estudio como la psicología de la enfermedad. Seligman (1994), referenciado por Seligman y Csikszentmihalyi (2000), indicó que la psicología de la enfermedad tuvo su auge después de la Segunda Guerra Mundial como producto de dos eventos económicos. El primero, fue el tratamiento de los veteranos de guerra destinados a mejorar su salud mental deteriorada por la guerra y el segundo, fue el renombramiento del Instituto Nacional de Salud Mental como Instituto Nacional de Enfermedades Mentales, producto de estos eventos, los académicos tenían más posibilidades de acceder a subvenciones económicas si sus investigaciones estaban orientadas a las enfermedades mentales. Este enfoque de la psicología se dedicó a evaluar y a curar al paciente dentro del marco de la cura de daños, con una explosión en la investigación sobre los trastornos psicológicos, efectos negativos del stress, separación de los padres, muerte de seres queridos y abuso (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Seligman (1999), en su discurso presidencial ante la Asociación Americana de Psicología, propuso un cambio de enfoque hacia una psicología más positiva, estableciendo 24 Fortalezas de Carácter como los rasgos de personalidad más importantes que definen la personalidad de un individuo (referenciado por Park, Peterson y Seligman, 2004). Gable y Haidt (2005) señalaron que la búsqueda del Bienestar o Felicidad es tratada por la psicología positiva, la cual estudia el funcionamiento óptimo de los individuos, grupos e instituciones. Butler y Kern (2016), y Conway (2012) sostuvieron que, años después de establecer las 24 Fortalezas de Carácter, Seligman definió cinco Pilares del Bienestar a los que llamó PERMA,

por sus siglas en inglés que agrupa a las Emociones positivas (*Positive Emotions*), Compromiso (*Engagement*), Relaciones positivas (*Relationships*), Significado (*Meaning*), y el Logro (*Accomplishment*). Estos cinco Pilares permiten atender de manera estructurada los principales componentes del Bienestar.

La Psicología Positiva, propuesta por Peterson y Seligman en el año 2000, se basó en tres orientaciones (camino) hacia la Felicidad: (1) La primera, fundamentada en la doctrina del hedonismo - maximización del placer y minimización del sufrimiento - elaborada hace miles de años por Aristóteles, quien, según Watson (1895), sostuvo el placer sensorial inmediato como la vía principal hacia una vida de plenitud (referenciado por Peterson, Ruch, Beermann, Park y Seligman, 2007). (2) Una segunda forma de ser feliz, se remonta a la noción de la Eudaimonia, propuesta por Aristóteles (versión 2000), quien sostuvo que la Felicidad Verdadera implica identificar las propias virtudes, cultivarlas y vivir de acuerdo a ellas. Esta última orientación ha sido apoyada por John Stuart Mill y Bertrand Russell incluyendo nociones psicológicas más modernas como el ideal de Roger en 1951, el concepto de autorrealización de Maslow en 1970, la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan en el 2000. Al unir todas estas posturas eudaimónicas, se establece el concepto de que las personas deben desarrollar lo que es mejor dentro de ellos mismos, luego poner estas habilidades y talentos al servicio de objetivos mayores, es decir, a favor del Bienestar de otras personas y de la Humanidad en general. (3) La tercera ruta hacia la Felicidad, de acuerdo con Csikszentmihalyi (1990), implica estar muy comprometido con lo que uno hace. Cuando uno experimenta el Compromiso, el tiempo pasa rápidamente, la atención se centra en la actividad en sí misma, y el sentido del “yo” como actor social está perdido. Las consecuencias de haber experimentado el Compromiso son estimulantes (referenciado por Peterson et al, 2007).

Seligman, Park y Peterson con la psicología positiva definen a la Felicidad, como la búsqueda del Bienestar a través del placer, Significado y Compromiso (Seligman, 2002,

citado por Peterson, Park y Seligman, 2005). Empleando estas tres orientaciones hacia la Felicidad; Peterson, Park y Seligman (2005b) diseñaron un cuestionario de autoinforme, a fin de medir la influencia del placer (hedonismo), del Compromiso (flujo) y del Significado (eudaimonia) como rutas hacia la Felicidad. Su investigación inicial demostró que estas orientaciones hacia la Felicidad son empíricamente distinguibles, pero cada una de ellas está asociada con la satisfacción con la vida.

Picardo (1998) aseveró que se había empezado a vincular a la Felicidad con el trabajo (referenciado por Gonzales, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010). En este sentido, Morales (2008), citado por Rodríguez (2013), afirmó que las empresas empezaron a cuantificar la Felicidad de sus empleados y advirtió cómo las organizaciones pueden establecer niveles de Compromiso de éstos, analizando información relativa a horas de formación, niveles de resignación, porcentajes de ausentismo, actitudes y comportamientos en relación a su remuneración y a sus quejas. Es así que se encontraron desde altos niveles de Compromiso generados por comportamientos positivos (innovación, flexibilidad), hasta bajos niveles que generan en las empresas resignación, ausentismo, robos, y hasta sabotaje. Las organizaciones que busquen ser exitosas tendrán que buscar ventajas competitivas en temas relacionados con la Felicidad de sus trabajadores, lo que aborda la relación entre trabajo y vida, afirmó.

Cada vez son más los estudios enfocados en la Felicidad en relación al trabajo, tal es el estudio realizado por El Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado, en su publicación se puso hincapié en qué tan satisfechos estarían los colombianos con su trabajo (Rodríguez, 2013).

De acuerdo con Beytía (2011), el Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Diego Portales, en su artículo ¿Cómo medir la Felicidad?, definió cómo el interés en medir la Felicidad es compartido por muchas autoridades, académicos y profesionales comprometidos con mejorar el Bienestar no monetario de las personas. Asimismo, indicó que organismos

internacionales como la OCDE y la ONU apoyan oficialmente la implementación de mediciones de Felicidad y Bienestar. Es así, que se busca entender cómo el nivel de Felicidad impacta en distintas profesiones.

Calabrese, Hester, Friesen, y Burkhalter (2010), y Hoy y Tarter (2011) señalaron que un sector de interés en el ámbito de la Felicidad es el de la educación y la búsqueda del Bienestar de los maestros, sin embargo, los estudios se han centrado principalmente en los problemas que enfrentan, más que en las fortalezas de los empleados y su Bienestar. Por ejemplo; Chaplain (2008), Howard y Johnson (2004) afirmaron que durante tres décadas se han dedicado al estudio del estrés docente. Otro de los temas de estudio más destacados, según Chan (2011) y Kyriacou (2001) incluyen la ansiedad, la depresión, la frustración, y el agotamiento (referenciado por Kern, Waters, Adler y White, 2014). El estudio Predíctores Positivos de Profesores Eficientes (Duckworth, Quinn y Seligman, 2009), desde una Perspectiva de la psicología positiva, arrojó como resultado que la satisfacción con la vida de los maestros fue el mejor predictor de su rendimiento medidos en función de los Logros académicos de sus alumnos.

1.2. Definición del Problema

El sistema educativo no considera la Felicidad en el trabajo de los docentes escolares como una variable de gestión educativa a tomar en cuenta, impidiendo que éstos exploten todo su potencial, lo cual afectaría negativamente el aprendizaje de sus alumnos.

La Psicología Positiva ha demostrado que se puede incrementar el nivel de Felicidad en el trabajo, mediante la identificación y el despliegue de las Fortalezas de Carácter principales. Basados en estos estudios es posible identificar las Fortalezas de Carácter que más se correlacionan con el nivel de Felicidad de los profesores, con la finalidad de ponerlas en práctica, pues la confluencia de éstas con las demandas del puesto laboral docente, les hará sentir que están haciendo el trabajo para el cual nacieron, siendo esto la base de la Felicidad

(Harzer y Ruch, 2012).

De acuerdo con Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas (2017) los estudiantes aprenden menos las materias que dictan los docentes que muestran el más bajo conocimiento del contenido de los cursos. Adicional al conocimiento, la forma de transmitirlo y el interés que siente en el aprendizaje del alumno, son vitales para que éste logre un nivel óptimo de aprendizaje. Por tanto, si se logra que el docente sienta que está haciendo el trabajo para el cual nació, se preocuparía por incrementar sus conocimientos, mejorar su forma de transmitirlo y se interesaría en que sus alumnos adquirieran el conocimiento, pues, de acuerdo con Russell (2000), los trabajadores felices demuestran una mayor productividad en el trabajo.

1.3. Propósito de la Investigación

Medir el nivel de Felicidad de los profesores en centros educativos escolares, con la finalidad de incrementarla, mediante la identificación y aplicación de las Fortalezas de Carácter principales. Para ello, se propone el uso de dos instrumentos de medición existentes y validados, empleados en estudios previos y disponibles en la literatura científica. El primero, Workplace PERMA Profiler, para medir el nivel de Felicidad en el trabajo; el segundo, VIA-IS 120, para identificar las Fortalezas de Carácter principales. Esta investigación representaría el punto de partida para que futuras investigaciones se enfoquen en estandarizar métodos de medición de la Felicidad en los profesores del sector educativo escolar, a nivel nacional y, posteriormente, hallar la correlación existente entre el nivel de Bienestar del profesorado y el nivel de educación alcanzado por el alumnado, significando esto un gran avance para el desarrollo de la educación nacional de cara al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas al 2030.

1.3.1. Objetivos de la Investigación

Objetivo general:

Determinar el grado de asociación entre las Fortalezas de Carácter y el nivel de Felicidad, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018.

Objetivos específicos:

1.- Medir el nivel de Bienestar General en el Trabajo y sus pilares, en el staff de profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018.

2.- Medir el nivel de las Fortalezas de Carácter y determinar su jerarquía, en el staff de profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana en el mes de agosto del año 2018.

1.3.2. Preguntas de Investigación

Pregunta general:

¿Cuál es el grado de asociación entre las Fortalezas de Carácter y el nivel de Felicidad, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018?

Preguntas específicas:

1.- ¿Cuál es el nivel de Bienestar General en el Trabajo y sus pilares, en el staff de profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018?

2.- ¿Cuál es el nivel de las Fortalezas de Carácter y determinar su jerarquía, en el staff de profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana en el mes de agosto del año 2018?

1.4. Naturaleza de la Investigación

La presente investigación ha sido desarrollada en base a un enfoque cuantitativo de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), debido a que se recolectaron datos en

base a dos instrumentos de medición que han sido empleados en diversos estudios, tales como los realizados por Seligman (2011) y por Niemiec (2013) dentro del marco de la Psicología Positiva. Los datos se analizaron con base estadística en función a información demográfica, Fortalezas de Carácter y nivel de Bienestar General en el Trabajo de los docentes de dos centros educativos de Lima Metropolitana, el alcance de la investigación planteada es de tipo descriptivo, dado que busca identificar el perfil de personalidad de dos grupos de profesores de nivel escolar y medir el nivel de Bienestar General (Felicidad) en el Trabajo, asimismo es correlacional, ya que esta investigación correlaciona la influencia de las Fortalezas de Carácter con el Bienestar General en el Trabajo, finalmente es transversal, debido a que no se pretende realizar un estudio a lo largo del tiempo, sino que se busca estimar la magnitud de la Felicidad en el trabajo, mediante Bienestar General en el Trabajo, e identificar las Fortalezas de Carácter principales en un solo momento, en el mes de agosto del 2018, para luego correlacionarlas entre sí (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Felicidad

De acuerdo con Pardo (2013), referenciado por Rodríguez (2013), es importante diferenciar qué es y qué no es Felicidad, de hecho, este término no se refiere a un estado de éxtasis continuo, sino se trata de una decisión personal de vida sin toxinas mentales ni emocionales que roben la calidad de vida. Estas toxinas se refieren a ciertos recuerdos, miedos, insatisfacciones, frustraciones, apegos, etc.

Desde el punto de vista de la psicología positiva, De Andrés y Martin (2010) señalaron que la Felicidad es un estado de ánimo, el cual se caracteriza por dotar a la personalidad del individuo que la posee, de un enfoque positivo del medio. Resaltaron que el 30% de los factores que influyen en la Felicidad son atribuidos a una carga genética, sin embargo, la mayor influencia está en que cada persona elija ser más feliz (referenciado por

Rodríguez, 2013).

Por su parte Sánchez y Méndez (2011) definieron la Felicidad como experiencias superficiales cotidianas que propicia en los seres humanos la motivación y valía personal que utilizan para enfrentar las vicisitudes de la vida y plantearse metas que definen el rumbo de su vida. Aseguraron que allí radica su importancia.

Entender cómo se podría alcanzar la Felicidad es un anhelo humano, un ejemplo de ello fue presentado por Rodríguez (2013), haciendo referencia a Dalai Lama (2001), “El Arte de la Felicidad”: (1) Aprender cuan nocivas son las Emociones negativas y cuan útiles son las Emociones positivas; (2) ser consciente de lo beneficioso que son las emociones y los comportamientos positivos, lo cual llevará a cultivar, desarrollar y aumentar esas emociones; (3) a través de este análisis se desarrolla de forma gradual, la determinación genuina de cambiar, sabiendo que está en las propias manos el secreto de la Felicidad, del propio futuro, y de que éste no debe ser desperdiciado.

1.5.2. Las Fortalezas de Carácter y el Instrumento de medición VIA-IS 120

Después de revisar los diversos conceptos sobre la Felicidad en general, para los objetivos perseguidos en esta investigación, es necesario centrarse en los estudios enmarcados en la Psicología Positiva, lo cual significa conocer las Fortalezas de Carácter mediante el instrumento de medición *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS), establecidas en dicha ciencia como la base de los estudios sobre la Felicidad. De acuerdo con Peterson y Seligman (2004), el VIA-IS provee una medida de la clasificación de las Fortalezas de Carácter, se trata del esfuerzo máximo, a la fecha, para definir una priorización de las dimensiones que conforman el concepto del carácter. La Clasificación VIA-IS se centra en 24 fortalezas clave agrupadas en seis virtudes abstractas, ampliamente valoradas en todas las culturas. Entiéndase por Fortalezas de Carácter a los rasgos de personalidad que caracterizan el funcionamiento positivo y socialmente valorado del individuo. Las

asociaciones entre las virtudes y las fortalezas se determinaron intuitivamente más que empíricamente, para reflejar presunciones culturales relativamente universales (referenciado por MacGrath, 2017).

La creación de la Clasificación VIA-IS (fortalezas y virtudes de los individuos) fue financiada por la Fundación Manuel D. y Rhoda Mayerson en el 2000. Esta clasificación surgió de numerosas reuniones científicas lideradas por Martin Seligman y de un análisis histórico bastante riguroso, dirigido por Christopher Peterson, quien además colaboró con otros 53 científicos de renombre durante un periodo de tres años. El resultado de este estudio, de acuerdo con Peterson y Seligman (2004), fue una tipología completa: Seis virtudes denominadas: Sabiduría, Coraje, Humanidad, Justicia, Templanza y Trascendencia; las mismas que se identificaron como características principales de las personas, valoradas por los filósofos morales y los pensadores religiosos a lo largo del tiempo, así como por las culturas del mundo (referenciado por Niemiec, 2013).

Peterson y Seligman (2004) señalaron que las 24 Fortalezas de Carácter corresponden a "ingredientes psicológicos" o caminos hacia esas virtudes, las cuales surgieron de una larga lista de candidatos minuciosamente examinados. Además de ser medibles y estar presente en todas las culturas, cada fortaleza necesitó cumplir con la mayoría de los siguientes 10 criterios, para ser considerada como tal: (1) Ubicuidad, ser ampliamente reconocida por todas las culturas; (2) satisfactoria, contribuir a la satisfacción y a la Felicidad individual; (3) valor moral, tener un valor en sí misma y no como medio para un fin; (4) no disminuye a los demás, produce admiración y no celos a quienes la presencian; (5) ser positiva; (6) rasgo similar, es una característica individual generalmente demostrada y estable; (7) medible; (8) característica, no es redundante con otra Fortaleza de carácter; (9) institucionales, con un objetivo deliberado de prácticas sociales que intentan cultivarla, y (10) presencia/ausencia selectiva, es decir, que está presente de forma notable en algunas personas, algunos niños la

demuestran a muy temprana edad y en otros, se encuentra ausente por completo. Dahlsgaard, Peterson y Seligman (2005); Park, Peterson y Seligman (2006) afirmaron que las Fortalezas de Carácter y las virtudes de las personas se han determinado como universales en todas las culturas, países, y sistemas de creencias, incluso, según Biswas-Diener (2006), se encuentran fácilmente hasta en los lugares más remotos del planeta. Park, Peterson y Seligman (2006) recalcaron que estas Fortalezas de Carácter y virtudes son significativamente similares en 54 naciones y en todo Los Estados Unidos (referenciado por Niemic, 2013).

Peterson y Seligman (2004) mencionaron que las Fortalezas de Carácter se manifiestan en las personas a través del pensamiento (cognición), sentimiento (afecto), deseo (conación o volición) y acción (comportamiento). Además, son beneficiosos para el mismo individuo y para los demás. Estas características psicológicas positivas se consideran los elementos básicos de la Bondad y la superación humana. Finalmente, Steger et al. (2007) afirmaron que las Fortalezas de Carácter de las personas son moderadamente heredadas y que algunos estudios realizados a gemelos, revelarían que existen ciertas fortalezas que están más influenciadas por factores ambientales que por los genéticos (referenciado por Niemic, 2013). Adicionalmente, y como ya se mencionó, las fortalezas de los individuos son sustancialmente estables, sin embargo, pueden cambiar y lo hacen en respuesta a eventos importantes de la vida o como resultado de intervenciones deliberadas o acciones de estilo de vida consciente (Niemic, 2013).

Es importante recalcar que el carácter de una persona se entiende mejor como un perfil de fortalezas. Las fortalezas de las personas tienen estructura, profundidad y dimensionalidad. Las personas poseen diferentes Fortalezas de Carácter altas y otras bajas, y ciertos perfiles son más comunes que otros. Dicho de otro modo, las Fortalezas de Carácter son las partes centrales de la personalidad que explican que seamos lo mejor de nosotros mismos. Estos elementos se pueden combinar para formar Fortalezas de Carácter complejas.

Las fortalezas vienen configuradas por el contexto y se expresan en situaciones. Por ejemplo, en el contexto social, una persona puede despertar su Inteligencia social y su Curiosidad; cuando come, al usar la Autorregulación y la Prudencia; en el trabajo, al usar la persistencia y el Trabajo en equipo; y con la familia, el practicar el Amor y la Bondad. Las fortalezas de las personas se expresan en diferentes grados, probablemente de diferentes maneras y en mayor o menor medida en función de la circunstancia en la que se encuentren (Niemic, 2013).

Peterson y Seligman (2004) mencionaron que existen unas (entre tres y siete) Fortalezas de Carácter que los individuos muestran la mayor parte del tiempo en entornos relevantes, que son propias de cada individuo, y que otros pueden reconocerlas con facilidad como características de éste; a dichas fortalezas se les denomina *Signature Strengths* o Fortalezas de Carácter Principales, para el presente trabajo de investigación. Seligman (2002) agregó que las Fortalezas de Carácter principales tienen una curva de aprendizaje rápida, son vigorizantes para usar, implican un sentido de autenticidad ("este es el yo real") cuando se usan, y suponen una motivación intrínseca. Si bien la convención ha sido que las personas suelen nombrar entre 3 y 7 puntos fuertes de las 24 Fortalezas de Carácter del VIA-IS como sus fortalezas características, ésta es solo una regla general y actualmente se están llevando a cabo investigaciones para determinar cuántas Fortalezas de Carácter principales tienen los individuos. Finalmente, Peterson y Seligman (2008) sostuvieron que, en un estudio de estudiantes de derecho, la aplicación de las Fortalezas de Carácter principales lograba una menor probabilidad de depresión y estrés, así como un incremento en la satisfacción. Años después, Littman-Ovadia y Davidovitch (2010), y Littman-Ovadia y Steger (2010) estudiaron las Fortalezas de Carácter principales en entornos laborales, encontrando una relación con un mayor Bienestar, satisfacción y Significado (referenciado por Niemic, 2013).

A continuación, se muestra la Tabla 1 con la definición de cada Fortaleza de carácter y la virtud a la cual ha sido asociada.

Entendidas las virtudes y las fortalezas del carácter que las conforman, es imprescindible explicar el funcionamiento del instrumento VIA-IS, el cual se trata de un cuestionario empleado en cientos de estudios que investigan la naturaleza de la persona, asimismo, éste ha sido llenado varios millones de veces de forma online, por personas que accedieron al sitio web *Authentic Happiness* o al sitio web del VIA *Institute of Character*.

Esta herramienta emplea elementos de estilo Likert de cinco puntos, para medir el grado en el que los encuestados respaldan los ítems que reflejan las 24 Fortalezas de Carácter: 1 significa “muy diferente a mí” y 5 “muy parecido a mí” (Peterson, Ruch, Beerman, Park y Seligman, 2007).

Peterson y Seligman (2004); Ruch et al. (2010) han demostrado que la confiabilidad interna y test-retest de las escalas es adecuada, así como también han encontrado que los puntajes del auto-informe convergen con las calificaciones entre pares y hay cierta evidencia de validez discriminante cuando se correlaciona con la deseabilidad social y la posición política. Sin embargo, el cuestionario puede ser criticado por diversos motivos. Éstos incluyen, por ejemplo, los siguientes: (1) Peterson y Seligman (2004) no identificaron los criterios utilizados para la selección de las preguntas empleadas en el cuestionario, salvo el hecho de que los ítems no disminuyeron la confiabilidad de la escala; (2) todos los ítems de las preguntas a emplearse se encuentran codificados positivamente, lo cual podría generar un sesgo de respuesta condescendiente resultante en puntuaciones muy altas, además contribuye potencialmente al surgimiento de la variedad positiva; (3) en un inicio, el VIA-IS estaba conformado por 240 preguntas (10 por cada una de las 24 Fortalezas de Carácter) siendo bastante largo, sin embargo se ha desarrollado una forma resumida de éste llamada VIA-IS-120, que consiste en cinco preguntas por cada una de las 24 Fortalezas de Carácter, probado en 458,854 personas que completaron el cuestionario en línea; (4) Curren y Kotzee (2014) señalaron que, aunque la medición de la virtud es un tema de interés, las medidas directas de

las virtudes no formaban parte del proyecto de desarrollo original; y (5) su desarrollador principal, Christopher Peterson, falleció repentinamente en el 2012 y con su pérdida gran parte del procedimiento del desarrollo del instrumento también se perdió, por ejemplo, no se conoce en qué medida se implementaron otros criterios para la selección de preguntas además del ya mencionado en el punto uno (MacGrath, 2017).

En cuanto a la validez del VIA-IS, Park y Peterson (2006b); Park, Peterson y Seligman (2006); Peterson, Park y Seligman (2006); Peterson y Seligman (2003, 2004) definieron que: (1) Todas las escalas tienen confiabilidad aceptables ($s = 0.70$); (2) las correlaciones test-retest para todas las escalas durante un periodo de 4 meses son sustanciales ($r_s = 0.70$) y en casi todos los casos se aproximan a sus consecuencias internas, (3) los puntajes están sesgados hacia la derecha, pero tienen coeficiente de variación que varían de 0.15 a 0.25, lo que implica una variabilidad aceptable; (4) la auto-nominación de fortalezas se correlaciona sustancialmente ($r_s = 0.5$) con los puntajes de escala correspondientes; y (5) las calificaciones de los amigos o familiares de las principales fortalezas de los encuestados se correlacionan moderadamente ($r_s = 0.3$) con los puntajes correspondientes para la mayoría de las 24 fortalezas, lo que implica que el VIA-IS refleja algo más que la autopercepción (referenciado por Peterson, et al., 2007).

1.5.3. El Florecimiento e Instrumento de medición Workplace PERMA

De forma complementaria al VIA-IS, un instrumento muy usado dentro de la Psicología Positiva para conocer el nivel de Bienestar de una persona, es el PERMA, dicha herramienta ha cobrado relevancia en los últimos años, empleándose en investigaciones orientadas a descubrir el nivel de Bienestar (Felicidad) en el lugar de trabajo. Martin Seligman, reconocido Profesor de Psicología en la Universidad de Pensilvania y uno de los fundadores del campo de la Psicología Positiva, en su libro *Flourish* (2011), definió los cinco Pilares del Bienestar los cuales son medidos por este instrumento, denominada así por sus siglas en

inglés: (P) *Positive emotions* (Emociones positivas), (E) *Engagement* (Compromiso), (R) *Relationship* (Relaciones positivas), (M) *Meaning* (Significado o propósito), y (A) *Acomplishment* (Logro). El PERMA Profiler es una variante del PERMA inicial, al cual se le ha adicionado el componente de la salud: (H) *Health* (Butler y Kern, 2016).

En cuanto a la descripción más detallada de los Pilares mencionados, Butter y Kern (2016) definieron lo siguiente: (1) Las emociones son una parte importante de nuestro Bienestar, las cuales pueden variar desde muy negativas a muy positivas, y varían desde un alto nivel de excitación (por ejemplo: excitación, explosivo) hasta baja excitación (por ejemplo: calma, relajación, tristeza). Para la emoción positiva, PERMA Profiler mide las tendencias generales hacia la satisfacción y la alegría. Para la emoción negativa, PERMA Profiler mide las tendencias hacia los sentimientos, tristeza, ansiedad y enojo. (2) El Compromiso se refiere a estar absorto, interesado e involucrado en una actividad o en el mundo mismo; los altos niveles de Compromiso se conocen como un “estado de flujo”, en el cual la persona se encuentra completamente concentrado en una actividad en la que pierde todo sentido del tiempo. (3) Las Relaciones positivas se refieren a sentirse amado, apoyado y valorado por los demás; tener Relaciones positivas con otros son una parte importante de la vida que hace que las personas se sientan bien y progresen. (4) El Significado se refiere a tener un sentido de propósito en la vida, una dirección hacia dónde ir, sentir que la vida es valiosa y que vale la pena vivirla, o conectarse a algo más grande que nosotros, tal como la fe religiosa, la caridad o un objetivo personalmente significativo. (5) El Logro, puede ser objetivo, marcado por los honores y premios recibidos, pero los sentimientos de dominio y progreso también son importantes; el Logro implica trabajar para alcanzar objetivos y sentirse capaz de completar tareas y responsabilidades diarias. (6) La Salud física, aunque ésta no es parte del modelo PERMA en sí mismo, es otra parte importante del Bienestar, pues sin Salud física, de nada sirve la Felicidad (Butler y Kern 2016).

Tabla 1

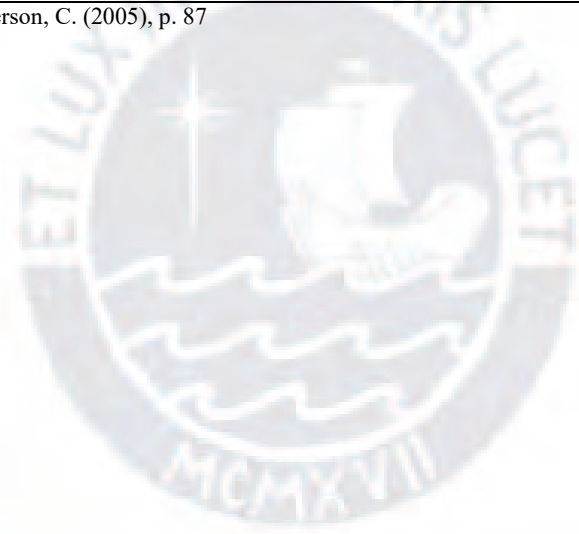
Definición de las 24 Fortalezas de Carácter y su virtud asociada

Virtud	Fortaleza	Definición
Sabiduría y Conocimiento		Fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento
	1 Creatividad (originalidad, ingenio)	Pensar en formas nuevas y productivas para conceptualizar y hacer cosas; incluye Logros artísticos, pero no se limita a esto
	2 Curiosidad (interés, búsqueda de novedad, apertura a la experiencia)	Interesarse por la experiencia en curso en sí; encontrar materias y temas fascinantes; explorando y descubriendo
	3 Juicio (pensamiento crítico)	Pensar acerca de las cosas y examinarlas desde todas las Perspectivas; sin sacar conclusiones precipitadas; ser capaz de cambiar de opinión a la luz de la evidencia; sopesar toda la evidencia de manera justa
	4 Amor por el aprendizaje	Dominar nuevas habilidades, temas y cuerpos de conocimiento, ya sea por cuenta propia o formal; obviamente relacionado con la fuerza de la Curiosidad, pero va más allá para describir la tendencia a incrementar sistemáticamente lo que uno sabe
	5 Perspectiva (sabiduría)	Ser capaz de proporcionar sabios consejos a los demás; tener formas de ver el mundo que tiene sentido para uno mismo y para otras personas
Coraje		Fortalezas emocionales que implican el ejercicio de la voluntad para lograr objetivos frente a la oposición, externa o interna
	6 Valentía (valor)	No se reduce a la amenaza, desafío, dificultad o dolor; decir lo que es correcto incluso si hay oposición; actuar sobre convicciones, incluso si no es popular; incluye Valentía física, pero no se limita a ella
	7 Perseverancia (persistencia, laboriosidad)	Terminar lo que uno comienza; persistiendo en un curso de acción a pesar de los obstáculos; "Sacándola por la puerta" (Implementarla); teniendo placer en completar tareas
	8 Honestidad (autenticidad, integridad)	Hablando la Verdad, pero más ampliamente presentándose uno mismo de una manera genuina y actuando de una manera sincera; sin pretensiones; asumir la responsabilidad de los propios sentimientos y acciones
	9 Ánimo (vitalidad, Entusiasmo, vigor, energía)	Acercarse a la vida con emoción y energía; no hacer las cosas a medias o sin Entusiasmo; viviendo la vida como una aventura; sentirse vivo y activo
Humanidad		Fortalezas interpersonales que implican atender y hacerse amigo de otros
	10 Amor	Valorar las relaciones cercanas con los demás, en particular aquellas relaciones en las que se comparte y se protege recíprocamente; estar cerca de las personas
	11 Bondad (generosidad, protección afectiva, cuidado, compasión, Amor altruista, "amabilidad")	Hacer favores y buenas obras para los demás; ayudándoles; cuidándolos
	12 Inteligencia social (inteligencia emocional, inteligencia personal)	Ser consciente de los motivos y sentimientos de otras personas y los de uno mismo; saber qué hacer para encajar en diferentes situaciones sociales; sabiendo lo que deja huella en las personas
Justicia		Fuerzas cívicas que subyacen a la vida comunitaria saludable
	13 Trabajo en equipo (ciudadanía, responsabilidad social, lealtad)	Trabajar bien como miembro de un grupo o equipo; ser leal al grupo; haciendo una parte del trabajo
	14 Equidad	Tratar a todas las personas de la misma manera según las nociones de Equidad y Justicia; no dejar que los sentimientos personales influyan en las decisiones sobre los demás; dando a todos, una oportunidad justa
	15 Liderazgo	Alentar a un grupo del que uno es miembro para que haga las cosas y al mismo tiempo mantener buenas relaciones dentro del grupo; organizar actividades grupales y asegurarse que sucedan
Templanza		Fortalezas que protegen contra el exceso
	16 Perdón	Perdonar a los que han hecho mal; aceptando las deficiencias de los demás; dando a las personas una segunda oportunidad; no ser vengativo
	17 Humildad	Dejar que los Logros hablen por sí mismos; no considerarse mejor de lo que uno es

(Continuación)

18	Prudencia	Ser cuidadoso con las elecciones; no tomar riesgos indebidos; no decir o hacer cosas de las que luego pueda lamentarse
19	Autorregulación (autocontrol)	Regulando lo que uno siente y hace; siendo disciplinado; controlando los apetitos y las emociones
Trascendencia		Fortalezas que forjan conexiones con el universo y proporcionan Significado
20	Apreciación de la belleza y la excelencia (asombrarse, maravillarse, elevarse)	Darse cuenta y apreciar la belleza, la excelencia y/o el desempeño experto en varios ámbitos de la vida, desde la naturaleza hasta el arte, las matemáticas, la ciencia y la experiencia cotidiana
21	Gratitud	Estar consciente y agradecido por las cosas buenas que suceden; tomarse el tiempo para expresar agradecimiento
22	Esperanza (optimismo, mentalidad futurista, orientación al futuro)	Esperar lo mejor en el futuro y trabajar para lograrlo; creyendo que un buen futuro es algo que se puede lograr
23	Humor (juguetón)	Gusta de reír y burlarse en el buen sentido; llevando sonrisas a otras personas; viendo el lado iluminado; haciendo (no necesariamente contando) chistes
24	Espiritualidad (fe, propósito)	Tener creencias coherentes sobre el propósito superior y el Significado del universo; saber dónde encaja uno dentro del esquema más grande; tener creencias sobre el Significado de la vida que da forma a la conducta y proporciona comodidad

Nota. Adaptado de Seligman, M., Steen, T., Park, N. y Peterson, C. (2005), p. 87



Siguiendo la cronología del PERMA, The Workplace PERMA Profiler, es la última variante del PERMA Profiler realizada, ésta cambia el contexto de las preguntas de la variante anterior al contexto de trabajo.

1.6. Hipótesis de Investigación

H1. Las cinco principales Fortalezas de Carácter son las de mayor grado de asociación con la Felicidad, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018

H2. Existe una diferencia estadística significativa en el nivel de Bienestar General en el Trabajo y sus pilares, en el staff de profesores de ambos centros educativos evaluados.

H3. Existe una diferencia estadística significativa entre el nivel de cada Fortalezas de Carácter del staff de profesores de ambos centros educativos evaluados.

1.7. Definiciones Operacionales

Se define, para la presente investigación denominada Medición de la Felicidad en Profesores de dos Centros Educativos de Lima, el enfoque en tres variables: (1) Fortalezas de Carácter, (2) Pilares del Bienestar General en el Trabajo, y (3) Nivel de Bienestar General en el Trabajo.

Seligman, Steen, Park y Peterson (2005) destacaron particularmente la investigación de Peterson y Seligman (2004), *Character Strengths and Virtues: Handbook and Classification* (CSV), la cual consistió en la descripción de 24 Fortalezas de Carácter clasificadas en seis virtudes, las cuales son las que permiten una actividad humana plena e indicaron que las virtudes se definieron en base a una extensa revisión de la literatura y contempla una sorprendente cantidad de similitud a través de las culturas e indica fuertemente un histórico y transcultural convergencia de seis virtudes fundamentales o High Six: (1) Coraje, (2) Justicia, (3) Humanidad, (4) Templanza, (5) Trascendencia, y (6) Sabiduría. Por su parte las Fortalezas

de Carácter fueron definidas por Park, Peterson y Seligman (2004) como rasgos positivos de la personalidad de los individuos que permiten materializar un vida satisfactoria y cuyo objetivo es promover el potencial humano en base al estudio de experiencias que aportan a las personas una sensación de bienestar.

Las Fortalezas de Carácter fueron definidas por Park, Peterson y Seligman (2004), luego de un amplio estudio a nivel mundial, que concluyó con la definición de las 24 Fortalezas de Carácter: (1) Creatividad, (2) Curiosidad, (3) Juicio, (4) Amor por el aprendizaje, (5) Perspectiva, (6) Valentía, (7) Honestidad, (8) Perseverancia, (9) Entusiasmo, (10) Bondad, (11) Amor, (12) Inteligencia social, (13) Equidad, (14) Liderazgo, (15) Trabajo en equipo, (16) Perdón, (17) Humildad, (18) Prudencia, (19) Autorregulación, (20) Apreciación por la belleza, (21) Gratitud, (22) Esperanza, (23) Humor, y (24) Espiritualidad. La medición para cada una de ellas, se realiza a través de un instrumento validado denominado VIA-IS 120, que consta de 120 preguntas (cinco preguntas por cada Fortaleza de carácter), las cuales emplean una escala de Likert del uno al cinco para valorarlas (5=muy parecido a mí, 4=algo parecido a mí, 3=neutro, 2=algo diferente a mí, y 1=muy diferente a mí), los puntajes obtenidos para las preguntas asociadas a cada fortaleza se promedian, determinando los puntajes para cada una de las fortalezas, representando las cinco Fortalezas de Carácter con puntajes promedio más alto las Fortalezas de Carácter principales para cada persona (Peterson, et al., 2007).

Martin Seligman, reconocido Profesor de Psicología en la Universidad de Pensilvania y uno de los fundadores del campo de la Psicología Positiva, en su libro *Flourish* (2011), definió los cinco Pilares del Bienestar los cuales son medidos por este instrumento, denominada así por sus siglas en inglés, los Pilares del Bienestar General se definen como un estado dinámico de óptimo funcionamiento psicosocial enfocados a generar una nueva definición de Bienestar. Los Pilares del Bienestar en el Trabajo se definen como: (1) Emoción positiva, (2) Compromiso, (3) Relaciones, (4) Significado, y (5) Logro. Por su parte, el nivel

de Bienestar general en el trabajo se define en función de los Pilares ya mencionados y de la Felicidad percibida en el Trabajo. La medición se realiza a través de un instrumento validado denominado The Workplace PERMA Profiler, el cual consta de 23 preguntas (solo se consideran 16 para determinar el nivel de Bienestar en el trabajo y siete complementarias) con una escala de Likert de 10 puntos que van desde 0 hasta 10 (10=siempre, 0=nunca), las preguntas están distribuidas de la siguiente manera: tres preguntas por cada uno de los cinco Pilares del Bienestar general en el trabajo (15 en total) y una pregunta complementaria para la Felicidad percibida en el trabajo. El valor promedio de estas 16 preguntas, determinan el Nivel de Bienestar general en el trabajo. De manera adicional se incluyen siete preguntas para las dimensiones complementarias, las cuales no se consideran directamente en el cálculo: (1) Emociones negativas, (2) Salud, y (3) Soledad; distribuidas con tres preguntas para Emociones negativas y Salud, y una pregunta para Soledad, completando las 23 preguntas del instrumento descrito por Kern (2014).

1.8. Supuestos de la Investigación

Se asume que los profesores de ambos centros educativos respondieron los cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler con total Honestidad y logrando la comprensión de cada pregunta.

Se asume que los profesores de ambos colegios han respondido de forma personal y con total independencia y responsabilidad, sin ningún tipo de conflicto de intereses o presiones externas de índole laboral o personal.

Se asume que la validez y confiabilidad demostrada por los instrumentos de medición utilizados - VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler - a nivel mundial, a lo largo del tiempo y verificada en diferentes investigaciones, sustentan su aplicación en la presente investigación.

1.9. Limitaciones de la Investigación

No existen estudios previos sobre la medición del nivel de Felicidad en el trabajo, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, ni para determinar las Fortalezas de Carácter principales ni tampoco un estudio que correlaciona estas variables en profesores de instituciones educativas de nivel escolar en el Perú y que permita una comparación de los resultados obtenidos.

Existe renuencia en las autoridades educativas para permitir llevar a cabo este tipo de investigaciones en sus instituciones, debido a la potencial exposición mediática de sus resultados y a la percepción de daño a su imagen que podría causar un resultado adverso.

No podemos asegurar el llenado de las encuestas, por parte de los docentes, con total independencia e inexistencia de conflicto de intereses y presiones dado que podrían percibir de que los resultados representarían una evaluación de sus competencias o sentimientos hacia la institución, pudiendo ser utilizados en su perjuicio ante cualquier eventualidad pasada o futura.

Los profesores de las instituciones en las cuales se midió la Felicidad disponen de un tiempo reducido para la aplicación de los instrumentos de medición.

Los instrumentos de medición empleados, aunque se ha demostrado su validez y confiabilidad a nivel mundial y éstas han sido verificadas por numerosas investigaciones, están en constante cambio para incorporar los nuevos hallazgos productos de su uso global relacionados al entendimiento de la Felicidad, el florecimiento, el Bienestar, la prosperidad, etc. Adicionalmente, el Workplace PERMA Profiler, en su versión en español, no ha sido tropicalizado al español utilizado en Perú.

El reducido tamaño de las poblaciones en estudio (profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana) conforman una pequeña parte de toda las personas que han resuelto los cuestionarios aplicados en el presente estudio alrededor del mundo, esto

sumado a las diferencias culturales y al sesgo de haber seleccionado exclusivamente a profesores escolares peruanos de 2 colegios específicos, podría influir en el hecho de no hacer comparables sus medidas psicométrica con las obtenidas en esta investigación.

1.10. Delimitación de la Investigación

Esta investigación se llevó a cabo entre el mes de abril y el mes de setiembre del año 2018. La investigación exploratoria de campo se llevó a cabo en el mes de agosto del 2018 en dos centros educativos privados de la ciudad de Lima, aplicando las herramientas VIA-IS-120 y *Workplace PERMA Profílera* una población de 37 profesores del Colegio 1 (no religioso, ubicado en el distrito de Barranco) y a una muestra representativa de 50 Profesores del Colegio 2 (religioso, ubicado en el distrito de Pueblo Libre).

Para el caso del colegio religioso, cuya población está conformada por 70 profesores de los niveles inicial (10), primaria (30) y secundaria (30); inicialmente se estableció un tamaño de muestra de 60 profesores, considerando un nivel de confianza del 95% y una heterogeneidad del 50%, sin embargo, 10 profesores no estuvieron dispuestos a resolver los cuestionarios, siendo solo 50 de éstos los voluntarios (5/10 profesores de inicial, 23/30 profesores de primaria, y 22/30 profesores de secundaria).

Esta investigación se enfocó en establecer el orden, de mayor a menor, de las 24 Fortalezas de Carácter del staff de profesores y luego, en calcular la correlación existente entre las Fortalezas de Carácter - agrupadas en seis virtudes: Sabiduría, Humanidad, Coraje, Justicia, Templanza y Trascendencia; propuestas por Seligman y Peterson (2004) - y el nivel de Felicidad en el trabajo (representada por el indicador Bienestar general en el trabajo), el cual está compuesto por seis Pilares: *Positive emotions, Engagement, Relationship, Meaning, Accomplishment y Health*; propuesta por Butler y Kern (2016).

1.11. Resumen

La presente investigación es de naturaleza cuantitativa, de alcance descriptivo

correlacional, diseño no experimental y transversal; cuyo objetivo fue determinar el nivel de Felicidad de los profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana e identificar las cinco Fortalezas de Carácter principales y su grado de correlación con los componentes o Pilares de la Felicidad. Ambos conceptos enmarcados dentro de la teoría de la Psicología Positiva, de relevante importancia a nivel mundial. Una vez hallada dicha correlación, se determinó cuáles son las fortalezas que podrían ser utilizadas y desarrolladas por los profesores, a fin de incrementar los niveles de Felicidad en la organización, por ende, mejorar el rendimiento escolar del centro educativo donde laboran. El impacto de este trabajo radica en que no se ha hecho ningún estudio previo en el Perú, aplicado a profesores de centros educativos escolares, siendo éstos el primer nexo en el desarrollo de toda persona, desde su edad temprana, y por ende de la sociedad en su conjunto.



Capítulo II: Revisión de la Literatura

Con la finalidad de lograr una mejor comprensión de este capítulo, a continuación se presenta la Figura 1, la cual grafica la secuencia lógica de la revisión de literatura.

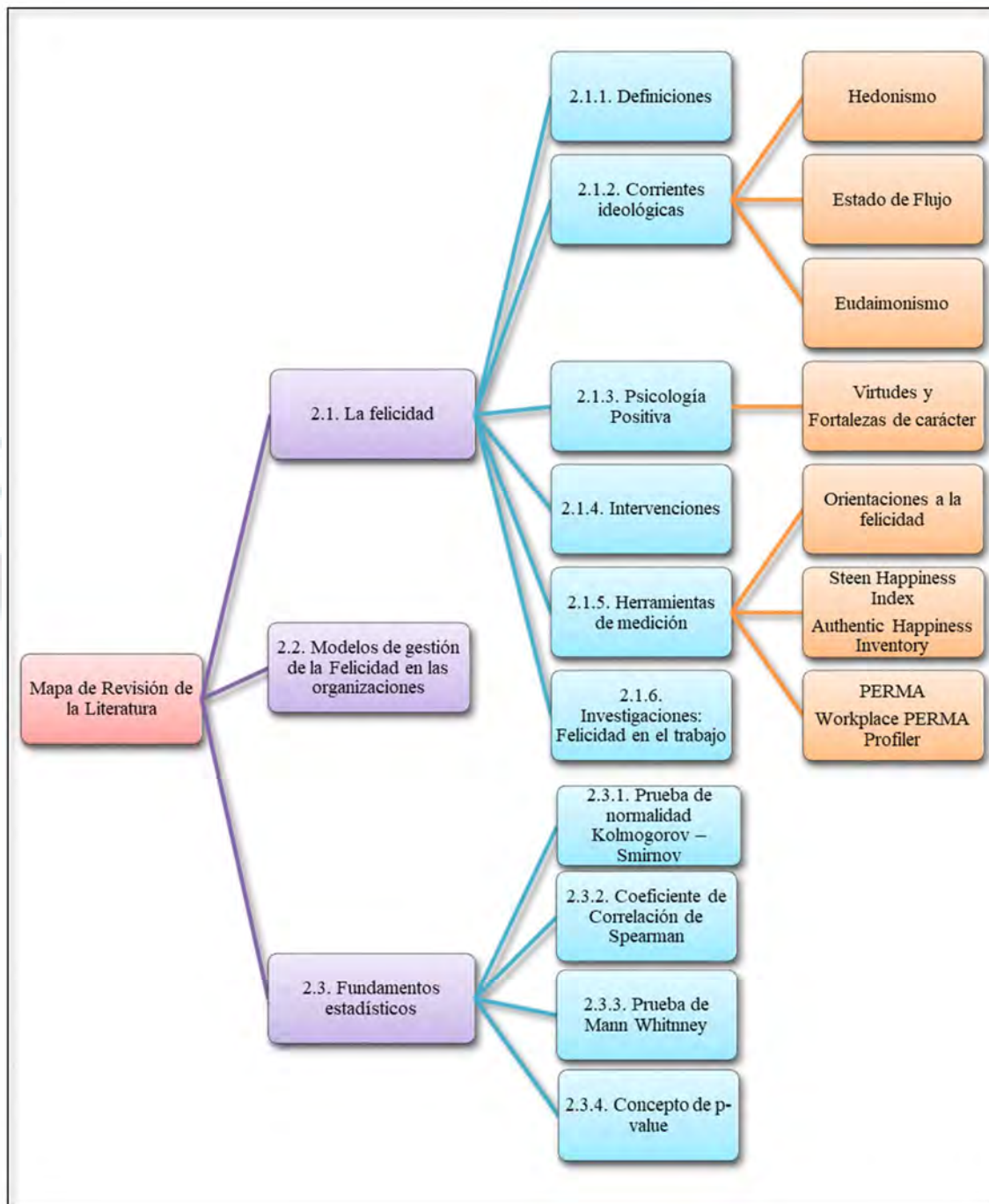


Figura 1. Mapa de revisión de literatura.

2.1. La Felicidad

2.1.1. Definiciones de Felicidad

Diener (1984) – citado por Wrighth y Cropanzano (2001) - señaló que el concepto de Felicidad, de acuerdo al consenso científico de la época, convergía hacia tres enfoques: (a) era una experiencia subjetiva y por ende las personas eran tan felices como ellas juzgaban que les iba en la vida, (b) involucra tanto la existencia de Emociones positivas como la ausencia de Emociones negativas, y (c) es un Juicio global de la vida con cierta estabilidad en el tiempo.

Seligman, Steen, Park and Peterson (2005) establecieron el supuesto de que el estudio de la Felicidad requería subdividirla en tres componentes, citando a Seligman (2002): “(a) emoción positiva y placer (la vida placentera); (b) Compromiso (la vida comprometida); y (c) Significado (la vida significativa)” (p.77). Adicionalmente, citaron a Peterson, Park y Seligman (2005); sugirieron en sus investigaciones, que las personas más satisfechas orientaron su vida principalmente al Compromiso y al Significado, y que la orientación hacia el placer representa un valor agregado a una vida rica en Compromiso y Significado.

Butler y Kern (2016) recordaron que existen muchas definiciones y teorías sobre el Bienestar, citando a Forgeard et al. (2011); y Hone, Jarden, Schofield, y Duncan (2014); enfatizaron también que desde el punto de vista subjetivo los términos "Felicidad", "Bienestar subjetivo", "prosperidad" y "florecimiento" en la literatura especializada, se utilizaban sin distinción y que su parte objetiva es perfectamente medible, poniendo como ejemplo la tenencia de recursos necesarios para cubrir las necesidades básicas. Volviendo a lo subjetivo, mencionaron a varios autores y sus diferentes enfoques sobre el Bienestar subjetivo: (a) Ryan y Deci (2001) con su concepto mixto de dominios hedónicos y eudaimónicos, (b) Diener (1984) que incluyó elementos afectivos y cognitivos, (c) Ryff y Keyes (1995) que definieron seis dominios: autoaceptación, Relaciones positivas con los demás, autonomía, dominio del

medio ambiente, propósito en la vida, crecimiento personal; (d) Keyes (2002) con sus "síntomas" de alto Bienestar emocional, psicológico y social; (e) Seligman (2011) y su modelo PERMA de cinco Pilares para el florecimiento: emoción positiva, Compromiso, relaciones, Significado, Logro; (f) Huppert y So (2013) con sus 10 componentes del florecimiento: competencia, estabilidad emocional, Compromiso, Significado, optimismo, emoción positiva, Relaciones positivas, resiliencia, autoestima, vitalidad; (g) Wong (2011) y sus tipos de Felicidad hedónicos, Prudenciales, eudaimónicos y chaironicos (sentirse bendecidos); y (h) Rusk y Waters (2015) con su modelo de cinco dominios: comprensión y afrontamiento, atención y conciencia, emociones, objetivos y hábitos, virtudes y relaciones.

Dado los hallazgos de que la Felicidad es causal y trae consigo una mejor salud, mayor éxito y Compromiso social en las personas, reportado por Seligman, Steen, Park and Peterson (2005), citando a Lyubomirsky, King y Diener (en prensa), a continuación, se abordaron algunos de los instrumentos, intervenciones de medición de la Felicidad y sus resultados.

2.1.2. Corrientes ideológicas sobre la Felicidad

Los autores Peterson, Ruch, Beermann, Park y Seligman (2007) aseveraron que existe en la literatura tres formas de ser felices; citando a Guignon (1999), Peterson (2006), Russell (1930), Seligman (2002).

Doctrina hedonista. Guignon (1999) y Peterson (2006) indicaron que Aristupus abogó por la gratificación sensorial inmediata como el camino principal hacia una vida plena, citando a Watson (1895), en los inicios de la doctrina hedonista de la Felicidad, conceptualizándola como la maximización del placer y la minimización el dolor. Así mismo, aseveraron que fue Epicuro quien fundamentó, en el edicto del hedonismo ético, que la obligación moral del ser humano era experimentar el máximo placer posible.

Estado de flujo. O Compromiso, establecida por Csikszentmihalyi (1990), en el cual el

individuo está tan inmerso y comprometido en la tarea, que no cae en cuenta el tiempo que pasa en ella, experimentando estímulos gratificantes posteriores.

Doctrina eudaimónica. El tercer camino a la Felicidad es atribuida a Aristóteles, la cual “implica identificar las propias virtudes, cultivarlas y vivir de acuerdo con ellas” (p150).

Peterson, Ruch, Beermann, Park y Seligman (2007) afirmaron además, que en Gran Bretaña continuaron con la doctrina hedonista de la Felicidad y sentaron las bases del Utilitarismo - David Hume y Jeremy Bentham – a través del psicoanálisis y que la psicología hedónica mantiene su vigencia en nuestros tiempos, según Kahneman, Diener y Schwarz (1999). Citaron como representantes posteriores de la corriente de eudaimonía a John Stuart Mill y Bertrand Russell, Rogers (1951), Maslow (1970), Ryff y Singer (1996) y Deci y Ryan (2000).

2.1.3. Psicología Positiva

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) indicaron que después de la Segunda Guerra Mundial los psicólogos se enfocaron en tratar las enfermedades mentales generadas por los traumas de la misma y, por esa razón, los investigadores empezaron a obtener fondos para sus investigaciones sobre patología, olvidándose de los tres grandes objetivos planteados por la psicología de la pre-guerra: “curar enfermedades mentales, hacer que las vidas de todas las personas fueran más productivas y satisfactorias e identificar y nutrir al alto talento” (p. 6).

En la etapa previa a la guerra, de acuerdo con Seligman y Csikszentmihalyi (2000), se evidenciaron los albores de la psicología positiva teniendo como exponentes a Terman (1939) con sus estudios sobre la superdotación y la Felicidad conyugal (Terman, Buttenwieser, Ferguson, Johnson y Wilson, 1938), además de Watson (1928) en sus tratados acerca de la crianza efectiva, y Jung (1933) con su búsqueda y descubrimiento de Significado en la vida. Esta coyuntura, a decir de Seligman y Csikszentmihalyi (2000), generó que la psicología se transforme en una victimología, en tratamiento de la enfermedad y el sufrimiento y, por ende,

un subcampo de los profesionales de la salud.

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) describieron las experiencias que vivieron y que les hicieron ver la necesidad de retomar el camino perdido hacia la psicología positiva.

Seligman se dio cuenta de que su hija Nikki, entre los 3 y los 5 años de edad, iba superando por sí misma su habilidad infantil de gimotear y no gracias a los gruñidos correctivos y constantes de su padre, lo que le hizo reflexionar de que la crianza de su hija no se trataba de corregirla ni gruñirla, sino más bien de descubrir en su interior para lo que era buena y potenciarlo, dándole mejores herramientas para que se supere continuamente.

Csikszentmihalyi por su parte, se dio cuenta de que después de la Segunda Guerra Mundial, muchas personas y familias ricas que conoció se desplomaron y, por el contrario, personas y familias que, a pesar de todo, lograron superar los momentos difíciles de la post-guerra sin tener mayores probabilidades, representando testimonios vivos de lo que las personas pueden llegar a ser en su mejor momento. Ambos autores, acotaron además, que en el número milenario del *American Psychologist*, los expertos discutieron sobre temas de cómo lograr la Felicidad, entre ellos “los efectos de la autonomía y la Autorregulación, cómo el optimismo y la Esperanza afectan la salud, lo que constituye la Sabiduría y cómo el talento y la Creatividad se concretan” (p. 5), y pronosticaron la transformación de la psicología de un enfoque exclusivo en la patología a un enfoque de comprensión y construcción del florecimiento (realización) de los individuos, las comunidades y las sociedades.

Park, Peterson y Seligman (2004) definieron que la psicología positiva agrupaba las teorías e investigaciones sobre lo que hace que la vida valga la pena, citando a Seligman y Csikszentmihalyi (2000), incluyendo a las fortalezas del carácter y las experiencias positivas como sus principales enfoques, citando a McCullough y Snyder (2000) y Seligman (2002). Asimismo, conceptualizaron las Fortalezas de Carácter como características positivas de la personalidad del individuo que se manifiestan en diferentes grados en su forma de pensar,

sentir y comportarse y, lo mejor de todo, que son medibles; para lo cual Peterson y Seligman (2004) desarrollaron la Clasificación de Fortalezas Valores en Acción – VIA.

Seligman, Steen, Park and Peterson (2005) mencionaron que entre el 2000 y el 2005 hubo una gran producción científica sobre la psicología positiva, mencionando entre los más importantes: *The Handbook of Positive Psychology* (Snyder & Lopez, 2002), *Authentic Happiness* (Seligman, 2002), *A Psychology of Human Strengths* (Aspinwall y Staudinger, 2003), *Flourishing* (Keyes & Haidt, 2003), Evaluación psicológica positiva: un manual de modelos y medidas (López y Snyder, 2004), Psicología positiva en la práctica (Linley y Joseph, 2004), Manual de métodos en psicología positiva (Ong y van Dülmen, en prensa) (p. 875).

Virtudes y Fortalezas de Carácter de Valores en Acción. Seligman, Steen, Park and Peterson (2005) destacaron particularmente la investigación de Peterson y Seligman (2004), *Character Strengths and Virtues: Handbook and Classification* (CSV), la cual consistió en la descripción de 24 Fortalezas de Carácter clasificadas en seis virtudes, las cuales son las que permiten la actividad humana plena. Para los autores, el CVS tiene como finalidad “hacer por el Bienestar psicológico lo que el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM) de la *American Psychiatric Association* (1994) lo hace por los trastornos psicológicos que incapacitan a los seres humanos” (p. 875), representando el mayor proyecto en psicología positiva hasta ese entonces.

Ruch y Proyer (2015) evaluaron el modelo propuesto por Peterson y Seligman, indicaron que las virtudes fueron producto del estudio de varios escritos de filósofos y líderes espirituales en China, Asia del Sur y Occidente; citando a Dahlsgaard et al. (2005), sin embargo, demasiado abstractas para medirlas, por lo cual se eligió medir las Fortalezas de Carácter que se definieron como los procesos o mecanismos que definen a las virtudes. Además, para calificar como Fortaleza de carácter, un rasgo positivo debe cumplir varios

criterios que le permitan ser identificable por sí mismo y, además, asignable a su respectiva virtud, aunque de manera cualitativa. Los resultados de esta investigación mostraron que algunas Fortalezas de Carácter representaban correctamente a dos o incluso tres virtudes e incluso, de mejor manera, a una virtud diferente a la asignada. Sugirieron como conclusión, reasignar las Fortalezas de Carácter a cada una de las virtudes, permitir que las fortalezas se asignen a más de una virtud y redefinir algunas fortalezas para que representen de manera apropiada a sólo una virtud.

2.1.4. Intervenciones para la medición de la Felicidad

Seligman, Steen, Park y Peterson (2005) recoPilaron y seleccionaron cerca de 40 intervenciones – de más de cien existentes - que afirmaban, según sus autores, que habían logrado aumentar la Felicidad en las personas, y las empezaron a aplicar mediante el método del diseño de asignación aleatoria, controlado con placebo (RCT, randomized controlled trial; ECA o ensayo controlado aleatorio), el cual ya había demostrado su eficacia en pruebas de medicamentos y psicoterapia. Diseñaron cinco ejercicios de Felicidad y un ejercicio de control con placebo: (a) Un ejercicio se enfocó en generar Gratitud, (b) dos ejercicios se enfocaron en aumentar la conciencia de lo que es más positivo para cada individuo, (c) dos ejercicios se enfocaron en la identificación de las fortalezas del carácter, y (d) el ejercicio de placebo consistió en escribir durante una semana sobre sus recuerdos tempranos. Se compararon los efectos de los cinco ejercicios diseñados con los resultados del control de placebo. Las muestras se captaron por internet, siendo una muestra diferente para cada prueba, y se indicó que cada ejercicio debía ser realizado sólo durante una semana. Se realizó seguimiento al progreso de la psicología positiva a los participantes durante seis meses, mediante el instrumento creado para este fin denominado *Steen Happiness Inventory* (SHI), el cual tuvo por finalidad considerar las tres formas de Felicidad (placer, Compromiso y Significado) y permitir a los investigadores hacer distinciones más sutiles en los niveles de

Felicidad, especialmente en el extremo superior de la escala y capturar los cambios ascendentes semana a semana. Paralelamente se aplicó el instrumento para medir los síntomas de depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos - Escala de Depresión (CES-D) (Radloff, 1977). Los resultados de esta intervención se resumen en: Dos de los ejercicios, utilizando las fortalezas características de una nueva manera y tres cosas buenas, aumentaron la Felicidad y disminuyeron los síntomas depresivos durante seis meses. Otro ejercicio, la visita de Gratitud, causó grandes cambios positivos durante un mes. Los otros dos ejercicios y el control con placebo crearon efectos positivos pero transitorios sobre la Felicidad y los síntomas depresivos. No es sorprendente que el grado en el que los participantes continuaron activamente el ejercicio asignado por sí mismos y más allá del período prescrito de una semana, fue la causa de beneficios a largo plazo (Seligman, Steen, Park y Peterson, 2005).

2.1.5. Herramientas de medición de la Felicidad

Orientaciones a la Felicidad. Peterson, Park y Seligman (2005) llevaron a cabo una investigación de las diferentes orientaciones de la Felicidad - a través del placer, del Compromiso y del Significado - y su asociación con la satisfacción con la vida en 845 adultos que respondieron a encuestas en Internet. En esta investigación el aporte de los autores fue incluir como una ruta adicional hacia la Felicidad, a las corrientes iniciales eudaimonía y hedonista, el Compromiso, entendido como el estado psicológico, no emocional ni consciente, que acompaña a las actividades altamente atractivas y que se caracteriza por la sensación de que el tiempo pasa tan rápido que nos olvidamos de nuestra existencia, debido al elevado nivel de concentración que se centra en la actividad. Los resultados concretos fueron que: (a) la orientación al Compromiso es diferente a las orientaciones tradicionales del placer o del Significado, (b) una orientación al placer no predice individualmente a la satisfacción con la vida tan fuertemente como las orientaciones para el Compromiso o el Significado, (c) la orientación al placer agrega valor a la satisfacción con la vida, en una vida rica en

Compromiso y Significado, (d) las tres orientaciones predijeron individualmente la satisfacción con la vida, (e) las personas que mostraron bajos niveles en las tres orientaciones mostraron también una baja satisfacción con la vida.

Steen Happiness Index y el Authentic Happiness Inventory. Seligman, Steen, Park and Peterson (2005) crearon este primer instrumento debido a que no existía uno que considere las tres formas de Felicidad (placer, Compromiso y Significado) y que, además, permitiera a los investigadores notar los pequeños cambios en los niveles de Felicidad, especialmente cuando aumenta la escala con mayor frecuencia. Para ello, utilizaron el modelo del Inventario de Depresión de Beck (BDI) citando a Beck, Ward, Mendelson, Mock y Erbaugh (1961), el cual era sensible a los cambios en los síntomas depresivos. Este instrumento contiene 20 ítems con opciones de respuesta que van desde una negativa (1) hasta una positiva extrema (5). Los resultados del trabajo piloto llevado a cabo con una muestra de varios cientos de encuestados adultos se pueden resumir en: (a) Eran convergentes sustancialmente ($r = 0.79$) con resultados de la Escala de Felicidad General de Lyubomirsky & Lepper [1999]; (b) eran convergentes ($r = 0.74$) con la Escala de Felicidad de Fordyce [1977]; (c) los cambios en los puntajes en el lapso de una semana fueron influenciados por eventos positivos y negativos.

Magyar-Moe (2009) informó que el SHI fue actualizado de un inventario de 20 ítems a uno de 24 ítems, así como también su nombre y actualmente se denomina el Inventario de Felicidad Auténtica, coincidiendo con Salanova y Sanín (2015), al cual se puede acceder de manera gratuita en línea (www.authentichappiness.org).

Seligman (2011) indicó que la teoría de la Felicidad auténtica en la psicología positiva trataba sobre la Felicidad en sus tres formas de conseguirla: (a) placer, (b) Compromiso, y (c) Significado; sin embargo, después de una conversación con la profesora Senia Maymin de la universidad de Pensilvania, reflexionó sobre esta teoría y cambió su opinión sobre lo que es

la psicología positiva, cuáles son sus elementos y cuál debe ser su objetivo. Encontró que la teoría de la Felicidad auténtica tenía tres deficiencias, por lo cual creyó conveniente crear una nueva teoría que resuelva estos tres problemas.

Según Seligman (2011), la primera deficiencia de la teoría de la Felicidad auténtica fue que el concepto de "Felicidad" en el entendimiento popular estaba extremadamente ligada a la alegría, es decir, la emoción positiva (placer) era el Significado básico de la Felicidad, por ende, ni el Compromiso ni el Significado la representaban, pues no tenían ninguna influencia en cómo nos sentimos, por lo tanto, no podían formar parte de la "Felicidad". La segunda, era que considera muy preponderante a la satisfacción con la vida en la medición de la Felicidad, al ser su estándar operacional. Esta medida de auto-informe orienta al individuo que informe lo bien que se siente en el momento de llenar la encuesta en contradicción con el objetivo de aumentar la cantidad de satisfacción con la vida, perseguido hasta ese entonces por la psicología positiva, lo cual, generaría una discriminación para el 50 por ciento de la población mundial, que son "afectivos poco positivos", quienes a pesar de que carecerían de alegría, podría tener más Compromiso y Significado en la vida que las personas alegres. En suma, la satisfacción con la vida no tiene en cuenta el Significado ni el Compromiso en nuestras vidas, por lo cual no es correcto que sea preponderante en alguna teoría que pretenda medir la Felicidad. La tercera deficiencia fue que la emoción positiva (placer), el Compromiso y el Significado no toman en cuenta todos los elementos que la gente elige para sí mismos, es decir, que viven para lograr, solo por el Logro.

PERMA y Workplace PERMA Profiler. Seligman (2011) se percató que, durante la existencia de la teoría de la Felicidad auténtica, el fin supremo de la psicología positiva era la Felicidad y que universalmente se medía a través de la satisfacción por la vida, lo cual estaba en contraposición al objetivo perseguido de conocer cuánto había aumentado dicha satisfacción por la vida. Después de reflexionar acerca de esta teoría, se convenció de que el

tema de la psicología positiva era el Bienestar, que el patrón de oro para medirla es el florecimiento, y que su objetivo es aumentar el florecimiento, llamando a esta nueva teoría el Bienestar.

Butler y Kern (2016) mencionaron que Seligman (2011) definió el Bienestar en términos de cinco Pilares: emoción positiva, Compromiso, relaciones, Significado, y realización (Logro); o PERMA, por sus siglas en inglés, y que para su medición, los autores crearon el instrumento PERMA-Profilier. Para este fin, investigaron cientos de elementos teóricamente relevantes y en tres investigaciones con más de 7000 muestras, se definieron 15 preguntas, tres para cada Pilar PERMA, y agregaron ocho elementos complementarios para evaluar el Bienestar general, la emoción negativa, la soledad y la Salud física, lo que da como resultado una medida final de 23 ítems. Ocho estudios adicionales demostraron la psicometría del instrumento de medida PERMA-Profilier, reflejando la naturaleza multidimensional del florecimiento. Butler y Kern (2016) definieron al florecimiento como un estado dinámico óptimo de funcionamiento psicosocial en múltiples dominios, en este caso, en los cinco dominios definidos por la teoría de PERMA de Seligman (2011): emoción positiva (P), Compromiso (E), relaciones (R), Significado (M) y Logro (A).

Kern (2014) indicó que el Workplace PERMA Profiler fue una versión posterior y basada en el original PERMA Profiler, con la finalidad de enfocar las preguntas al contexto del lugar de trabajo, advirtiendo, además, que el instrumento de medida se encuentra disponible libremente para fines de investigación y evaluación no comerciales, luego de registrarse en la dirección web brindada.

2.1.6. Investigaciones sobre la Felicidad en el trabajo

Roethlisberger y Dickson (1939) plantearon la hipótesis de que un trabajador feliz es más productivo, ésta ha generado interés en las ciencias organizacionales desde que se elaboraron los famosos experimentos de Hawthorne en Western Electric Company en Cicero,

Illinois (referenciado por Wright y Cropanzano, 2000).

Varios años más tarde, Wright y Cropanzano (2000) indicaron también que Brief (1998) y Spector (1997) demostraron que los trabajadores "felices" logran un mayor desempeño laboral respecto a los empleados "infelices", lo cual refuerza la hipótesis antes mencionada. Wright y Doherty (1998) argumentaron que generalmente en estas pruebas se correlacionaron los resultados de los autoinformes de los empleados sobre su satisfacción laboral versus las calificaciones de su desempeño por sus supervisores, resultando en una relación estrecha entre satisfacción laboral y desempeño (referenciado por Wright y Cropanzano, 2000).

Continuando con Wright y Cropanzano (2000), reportaron los resultados de dos estudios de campo sobre la satisfacción laboral y el Bienestar psicológico correlacionados con el rendimiento laboral como sigue: “En el Estudio 1, el Bienestar psicológico, pero no la satisfacción laboral, fue predictivo del desempeño laboral de 47 trabajadores de servicios humanos. Estos hallazgos fueron replicados en el Estudio 2 para 37 oficiales de libertad condicional juvenil” (p. 84).

Tres años más tarde, Cotton y Hart (2003) resumieron sus estudios de investigación en el marco de la salud organizacional enfocados en cómo los factores individuales e institucionales clave interactúan para determinar el Bienestar de los empleados y el desempeño organizacional, hallando que el marco de salud de la organización influye en el Bienestar de los empleados y la prevención del estrés laboral. Dentro de esta investigación, señalaron que uno de los aportes de Wright y Cropanzano (2000) fue, que demostraron que es más productivo enfocarse en las emociones de los empleados que en el constructo de la satisfacción laboral, para medir la relación entre el Bienestar ocupacional y los indicadores de productividad, dado que la investigación en las últimas tres décadas ha arrojado correlaciones muy bajas. Cotton y Hart (2003), citando a Borman y Motowildo (1993), agregaron además,

que los estudios realizados hasta la fecha sobre las respuestas emocionales de los empleados y el desempeño discrecional, entendido como los comportamientos que son importantes para el éxito de la organización, pero que no son parte de la tarea principal del individuo; arrojaron que la gestión de las emociones de los empleados es un componente integral que contribuye a la viabilidad y efectividad general de una organización. Armstrong, et al. (2003) reconocieron que aún se necesita más investigación para determinar los vínculos entre las emociones de los empleados y el Bienestar particular, y los resultados de rendimiento (referenciado por Cotton y Hart, 2003).

Un año después, Wright y Cropanzano (2004) actualizaron su investigación llegando a la conclusión de que la creencia de que un trabajador feliz es un trabajador productivo es correcta y que se debe considerar a la Felicidad de los empleados equivalente a su Bienestar psicológico (PWB), resaltando como una forma de alcanzarla, los enfoques basados en la positividad, tal como el modelo de construcción y ampliación. Así mismo, indicaron que la PWB – individualmente – también ha demostrado relaciones estadísticamente significativas y consistentes con el desempeño del empleado. Recomendaron, finalmente, que dentro del marco de la Psicología Positiva y el Comportamiento Positivo Organizativo (POB), los hallazgos sugieren fuertemente que promover el PWB, para los empleados es un bien intrínseco al que las organizaciones deberían aspirar.

Luego de dos años, los estudios continúan profundizándose y Chiumento (2006), citado por Rodríguez (2013), explicó que las instituciones serían más felices en base a la identificación de 10 factores principales en orden de importancia, los cuales hacen felices o infelices a los trabajadores de una empresa, éstos son: (a) Factores que nos hacen ser felices: colega de apoyo, trabajo agradable, buen jefe o gerente de línea, buen balance entre vida y trabajo, variación del trabajo, realización de un trabajo que creemos vale la pena, sentir que lo que hacemos hace la diferencia, ser parte de un equipo exitoso, el reconocimiento por

nuestros Logros, y un salario competitivo; (b) Factores que nos hacen infelices en el trabajo: Falta de comunicación de los superiores, salario no competitivo, no se reconocen los Logros, pobre jefe o gerente de línea, poco desarrollo personal, ignorar ideas, falta de oportunidades para un buen desempeño, falta de beneficios, trabajo desagradable; no sentir que lo que se hace, hace la diferencia.

Ese mismo año y de forma complementaria; Baker, Greenberg y Hemingway (2006), afirmaron que la base de la Felicidad en la organización son las emociones y comportamientos organizacionales. Donde la Felicidad organizacional es el resultado de una estrategia que busca que cada uno de los colaboradores en su nivel individual con distintas fortalezas propias, pueda completar al equipo en el Logro del objetivo común (referenciado por Dutschke, 2013).

Al año siguiente, y continuando con la postura de Chiumento (2006), quien definió factores que hacen feliz y factores que hacen infelices a los trabajadores, Youssef y Luthans (2007) describieron el comportamiento organizacional positivo (POB) comparativamente con la psicología positiva, pero de aplicación en el lugar de trabajo, utilizando el principio de que lo bueno es tan importante como lo malo y por ende, debe atenderse con la misma importancia, reforzando la Trascendencia de un enfoque positivo. Indicaron además que Luthans (2002b) había definido POB como “el estudio y la aplicación de las fuerzas del recurso humano y de sus capacidades psicológicas positivas, que pueden ser evaluadas, desarrolladas y gestionadas de manera eficaz, para la mejora del rendimiento del trabajador” (p. 59). Además de ser positiva, citando a Luthans (2002a, 2002b) y Luthans, Youssef, et al. (2007), aseveraron que las capacidades psicológicas deben fundamentarse científicamente y su medición debe estar validada; tener la capacidad de cambiar y desarrollarse, y tener un impacto demostrado en el rendimiento.

Entrando con mayor profundidad a temas relacionados con los instrumentos que

permiten evaluar los niveles de Felicidad, el Inventario de Premisas histórico-socioculturales de la expresión emocional de la Felicidad, de acuerdo con Sánchez y Méndez (2011), quienes citaron a Sánchez y Díaz (2009), es un instrumento que consta de 18 formas en las cuales el participante considera cómo las personas deben reaccionar cuando sienten Felicidad. Las oraciones del inventario se distribuyen en cuatro dimensiones: (a) expresión social [$\alpha = 0.80$] con reactivos como sonreír, compartir con los demás y decirlo, (b) disfrute [$\alpha = 0.77$] que incluye sentirse motivado, hacer las cosas con seguridad y estar de buen Humor, (c) conservar la experiencia [$\alpha = 0.74$] que comprende las formas de procurar que perdure lo que se siente y (d) autenticidad [$\alpha = 0.60$] que tiene afirmaciones como: expresarla a su manera y mostrarse tal como es.

Centrándose en el campo específico de la educación; Duckworth, Quinn y Seligman (2009) en su investigación acerca de los predictores positivos de la efectividad de los profesores - en una muestra de 390 maestros novatos de escuelas públicas con pocos recursos - que completaron los instrumentos de medición de estilo explicativo optimista, determinación con la vida, y satisfacción con la vida antes del año escolar y al final del año escolar, demostraron que el rendimiento del maestro en términos de los Logros académicos de los estudiantes se predice con los tres rasgos positivos individualmente y que, cuando se ingresaron simultáneamente, solo la satisfacción con la vida y la determinación permanecieron como predictores significativos. Concluyeron que los indicadores tradicionales de competencia no explican las variaciones en el rendimiento laboral de manera significativa y que, dados los resultados del estudio, los rasgos positivos deben ser considerados en la selección y capacitación de los docentes.

Un año después, González-Baltazar et al (2010) establecieron otra forma de medir la Felicidad en el trabajo, señalando que la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) se podía medir mediante la valoración de siete dimensiones: (a) soporte institucional, (b) seguridad en el

trabajo, (c) integración al puesto de trabajo, (d) satisfacción por el trabajo, (d) Bienestar logrado a través del trabajo, (e) desarrollo personal, y (f) administración del tiempo libre. Resaltaron que estas dimensiones constituyeron parte del concepto establecido para la CVT el cual se apoyó en el modelo del Neopositivismo y en la teoría de la motivación de Maslow.

Con un enfoque exclusivo en el Perú, Yamamoto (2012) desarrolló una escala que identifica aquellos aspectos de la satisfacción con la vida, en los que la gestión de recursos humanos de las organizaciones pueden lograr un impacto, mejorando la calidad de vida y el rendimiento del trabajador. A esta escala se la ha denominado índice “Chamba”. Este índice se encuentra conformado por cuatro factores: (a) “Chamba y sentirse bien”: a su vez, posee tres indicadores más (trabajo y buenas relaciones familiares, el trabajo ayuda al autoestima, y el trabajo te permite hacer lo que te gusta); (b) “chamba y buen lugar para vivir: cuenta con dos indicadores (el trabajo permite vivir en un lugar bonito, y el trabajo permite vivir en un buen barrio con buenos vecinos); (c) “chamba y estatus están definidos por”: tener buena ropa y contar con movilidad propia; y (d) “chamba y hogar están compuestos por”: el trabajo permite poseer vivienda y educación para los hijos.

En el año 2013 Dutschke definió la Felicidad como una emoción natural humana y que cobra importancia en las organizaciones, debido a la afectación que pueden originar factores externos. La Felicidad en la organización son las emociones y comportamientos que resultan de una estrategia, que busca que cada uno de los colaboradores en su nivel individual con distintas fortalezas, pueda complementar al equipo en el Logro del objetivo común. Asimismo, explicó que el concepto de Felicidad organizacional incluye, aunque es mucho más amplio, el de satisfacción laboral. Además, citó a Fisher (2010), quien afirmó que “el concepto de Felicidad considera dimensiones como la participación de los profesionales con la organización y la función, satisfacción con el trabajo, y Compromiso positivo con la organización y función” (p. 22). De la misma forma y citando a Hosie, Sevastos y Cooper

(2007) refirió que, para ellos, la Felicidad organizacional “es función del Compromiso afectivo con la organización, Bienestar en la función, y satisfacción en el trabajo” (p. 22).

La importancia de estudiar la Felicidad en las organizaciones radica en que las personas felices tienden a incrementar el Compromiso con su trabajo, con sus colaboradores y compañeros de trabajo. Por su parte, el filósofo y psicólogo israelita Tal Ben-Shahar, profesor de la Universidad de Harvard, promueve la búsqueda de la Felicidad en forma personal y empresarial, afirmando lo siguiente: “si trabajo en algo que es significativo para mí, si siento que es importante, si creo que hace la diferencia, y si además disfruto de mi trabajo y experimento placer, entonces, mi trabajo me entrega Felicidad” (referenciado por Rodríguez, 2013, p. 12).

La Felicidad no solo se manifiesta de forma independiente, sino que también, a través de equipos de trabajo. Ésta puede promover el optimismo, la proactividad, la motivación, el propio Trabajo en equipo, los procesos de cambio y, en consecuencia, la colaboración y participación en toda la organización (Rodríguez, 2013).

Por su parte, Álvarez y Muñiz (2013) establecieron la hipótesis de que el nivel de Felicidad del personal de una organización es directamente proporcional al grado de internalización de la cultura organizacional e indicaron que su investigación, llevada a cabo en una organización del sector logístico líder en Europa, corroboró dicho vínculo desde el punto de vista psicosocial y en mayor grado en los aspectos de sentido de pertenencia y Compromiso de la cultura organizacional. Asimismo, propusieron un instrumento para medir la Felicidad corporativa utilizando el modelo de la Escalera de la Felicidad de Siete Escalones, citando a Muñiz (2012), elaborado en base a la teoría de Maslow, sin la jerarquía implícita, y donde el ascenso en cada uno de los escalones – hacia su Felicidad - es voluntario y depende de la decisión y acción de cada persona. Estos escalones pueden representar por analogía las dimensiones de la Felicidad para este instrumento, las cuales son: (1)

supervivencia física, (2) relaciones con los demás, (3) valoración de la persona, (4) autoconocimiento y crecimiento personal, (5) sentido vital, (6) contribución al bien común, (7) Espiritualidad. Indicó además, que las investigaciones existentes han logrado demostrar que lo que somos, lo que nos rodea, lo que pasa, lo que aprendemos, lo que creemos y todos los aspectos de nuestras vidas, nos cambia y de esta manera afecta nuestra Felicidad. Con base en esta premisa, categorizó los aspectos de la vida cotidiana y los denominó dimensiones de la Felicidad, dada la interacción múltiple entre esta y nuestras vidas: (a) Fe y valores personales, que tiene que ver con la Espiritualidad y principios; (b) gobierno y sociedad; (c) relaciones humanas, ligadas a las relaciones de pareja, amicales y familiares; (d) salud; (e) situación económica; (f) trabajo; (g) cultura y demografía.

Gamero (2013) presentó los resultados de una investigación en la Población Económicamente Activa (PEA) de la ciudad de Arequipa-Perú cuyo objetivo fue medir la “correlación existente entre la Felicidad y la satisfacción laboral” (p. 94). Aplicó para ello un cuestionario personalizado que incluía una escala de Felicidad y otra de satisfacción laboral basado en modelos hipotéticos de interacción entre las dos variables a una muestra estratificada por estilos de vida. Encontró que existe una correlación significativa entre la Felicidad y la satisfacción laboral. De la interpretación de sus resultados determinó que no existen personas altamente satisfechas que experimenten infelicidad en alguna medida y, por el contrario, no existen trabajadores infelices que no estén, también, insatisfechos con su trabajo. Concluyó que existe una fuerte influencia de la Felicidad sobre la satisfacción laboral en comparación con la influencia que ésta última ejerce sobre la primera. Así mismo, que ambas están muy vinculadas con “la edad, la remuneración, los estilos de vida, y la profesión” (Gamero, 2013, p. 94).

Finalmente, Salanova y Sanín (2015) llevaron a cabo una búsqueda de fuentes secundarias para verificar la existencia de instrumentos de medición específicos para la

Felicidad en el trabajo, encontrando que sólo existían para la Felicidad general y la satisfacción laboral. Entre las primeras, hallaron que las más usadas fueron los instrumentos SHS, SWLS y AHÍ, sin embargo no consideraron el PERMA, el mismo que se desarrolló en el presente trabajo de investigación.

2.2. Modelos de Gestión de Felicidad en las Organizaciones

Según De Mora (2008) las empresas no felices son inevitablemente las menos eficientes en el mundo, es por ello que en Estados Unidos hace unos años se decía que las empresas modernas pueden conseguirlo incorporando nuevas formas de hacer las cosas como celebrar los éxitos aunque pequeños sean, compartir trabajo, nombrar a los proyectos con nombres con Significado, ser originales, tener una infraestructura de trabajo moderna, admitir las equivocaciones y dirigir personas con Humanidad. Por ello aspirar a un mundo empresarial pareciera irreal sin embargo la organización puede lograr esto debido a la flexibilidad y capacidad de implementar estrategias con dicho fin.

Para gestionar la Felicidad en las organizaciones, Yamamoto y Lazarte (2008) señalaron que se debe considerar un modelo que evalúe la importancia de una necesidad contrastada estadísticamente con su percepción de Logro, tal como el índice de satisfacción subjetiva, el cual prueba que, cuando la importancia de la necesidad es estadísticamente mayor que la percepción de su Logro, la persona se sentirá insatisfecha, sin embargo, si la percepción del Logro es mayor a la necesidad, se alcanza un estado de satisfacción, finalmente, en el caso de que sean iguales, el individuo se encontrará en una situación de equilibrio (citado por Yamamoto, 2012).

Para Yamamoto (2012) la Felicidad se relaciona con el Bienestar subjetivo, el cual es posible gestionarlo tomando en consideración lo siguiente: (a) identificar cuáles son las necesidades asociadas a la Felicidad para un determinado grupo de personas, (b) analizar si dichas necesidades de esa cultura están asociadas efectivamente de forma positiva o negativa

con la Felicidad. Resaltó que existen una disyuntiva en el ámbito laboral de Lima: ¿se trabaja para vivir? o ¿se vive para trabajar?, si lo primero es cierto, las organizaciones que quieran adquirir mayores niveles de productividad, deberían gestionarlo de tal forma que puedan darle al trabajador más vida familiar y así incrementar su nivel de Felicidad y, por ende, su nivel de productividad. Si lo Verdadero es que se vive para trabajar, las empresas tal vez podrían gestionar con mayores retos profesionales a los trabajadores para incrementar su Felicidad decantando en el incremento de la productividad.

Álvarez y Muñiz (2013) expusieron en su investigación la relación que existe entre la Felicidad y las personas que trabajan en una organización, luego de haberse implementado un sistema de gestión enfocado en interiorizar en ellas la cultura organizacional (pertenencia y Compromiso), obteniendo como resultado un incremento en el grado de Felicidad. Indica que esto es de suma importancia en las organizaciones económicamente sostenibles en donde se les da mucha relevancia a las personas que laboran dentro de ella como a las que se encuentran en su entorno.

Sgroi (2015) realizó un trabajo de investigación para determinar la relación entre Felicidad y productividad. Sugirió que algunas empresas podrían emplear políticas de no contratar a alguien que ha vivido sucesos muy trágicos en su vida recientemente, pues existen estímulos de Felicidad pequeños, los cuales funcionan en el corto plazo, sin embargo el mantener la Felicidad en el largo plazo, es lo que hace a las personas productivas permanentemente y, si éstas viven hechos trágicos como la muerte de un familiar, se podría ver afectada esta Felicidad en el largo plazo (mínimo dos años) y, por ende, su productividad bajaría, sin embargo esto no es ético ni legal. También señaló que el impacto universal de las políticas que impulsan la Felicidad sugiere apuntar a la totalidad de los trabajadores en vez de tener políticas selectivas, como ejemplo indicó las políticas como el "trabajador del mes", premios o esquemas de bonificación, teniendo cuidado en evitar un impacto contraproducente

si el trabajador no gana el bono del mes. Puede ser más fácil aumentar la Felicidad hacia el extremo inferior de la distribución de la Felicidad, y una política de tratar de llevar a todos a un cierto nivel de Felicidad parecería razonable. Sugirió además que las buenas divisiones de recursos humanos deberían pensar en términos de cómo detectar y ayudar a aquellos que sufren niveles especialmente bajos de Felicidad.

Aranda (2016), indicó que las empresas de hoy en día se están enfocando más en valorar la importancia del personal dentro de sus organizaciones y por ello ahora son consideradas como el activo más importante para una organización. Esto viene muy de la mano con lo importante que es medir el grado de Felicidad del personal dentro de una organización con un enfoque más orientado hacia la Felicidad laboral, resumiendo todo esto en una gerencia de la Felicidad, donde el esquema principal dentro de las organizaciones actualmente es la de atraer, retener y fidelizar el talento humano, porque se han dado cuenta que con ello es mucho más viable lograr una mejor competitividad, una mayor productividad e incrementar la rentabilidad. Mencionó lo importante que es para las organizaciones mejorar sus rendimientos y que se lograría tan solo con mejorar la motivación de sus empleados. Expuso también algunas experiencias de éxito de organizaciones que apostaron por un cambio de modelo gerencial orientado hacia la importancia del factor humano incorporando la tendencia hacia el desarrollo de la Felicidad laboral, logrando por ello mejorar sus resultados. Señaló también algunas aproximaciones metodológicas para la implementación de la Felicidad laboral dentro de la gestión de las organizaciones.

La Felicidad no solo se gestiona a nivel organizacional, sino que también se comienza a tratar a nivel país, tal como lo explicó Beytía (2011), quien mencionó que dentro de los planes y proyectos que se desarrollan en el mundo - en países como Chile y Bután, Francia e Inglaterra - han incorporado mediciones de la Felicidad en sus censos y encuestas de hogares como fuente de información para el desarrollo de programas sociales y de salud incluyéndolo

en las políticas públicas. La medición de la Felicidad es claramente un tema en boga a nivel internacional. Con la finalidad de comprender cómo se distribuye la Felicidad en la población, se incluyen en cada encuesta tres medidas que evalúan: la Felicidad global, la satisfacción con la vida y aspectos positivos y negativos de la Felicidad.

2.3. Fundamentos estadísticos

Habiéndose definido el concepto de Felicidad, la Psicología Positiva y los dos instrumentos sobre los que se basa la presente investigación, así como la importancia de la Felicidad en el trabajo y cómo ésta se manifiesta, es necesario explicar a cerca de algunos conceptos estadísticos que se aplicaron en el presente estudio, a fin de analizar y comprender los resultados mostrados en el capítulo IV.

2.3.1. Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

Pedrosa, Juarros, Robles, Basteiro y García (2015) realizaron una publicación sobre los estadísticos usados en pruebas del ámbito de las ciencias de la salud y la psicología, indicando que el empleo de pruebas no paramétricas es recomendable cuando los datos a analizar no cumplen los supuestos de normalidad. Sin embargo, afirman que es habitual que numerosos estudios realicen la suposición de la normalidad de los datos o el empleo de pruebas de Bondad de ajuste que no son adecuadas para el tamaño de muestra usado, lo cual implica que en muchas ocasiones se empleen pruebas estadísticas no ajustadas al tipo de distribución real y, en consecuencia, el establecimiento de conclusiones erradas. Asimismo, los autores mencionan que, particularmente, dentro del ámbito de investigación de las ciencias de la salud y de la psicología, la gran mayoría de las investigaciones suelen utilizar pruebas estadísticas paramétricas (el coeficiente de correlación de Pearson, ANOVA, ANCOVA, prueba de t, estadístico Z, análisis factorial, etc.), todas éstas presuponen la normalidad -univariada o multivariada- de las distribuciones de las puntuaciones en la población. La violación del supuesto de normalidad genera que las interpretaciones de los

resultados no sean las que, a priori, se podrían deducir del uso de las pruebas en sí mismas, por tanto, dichos autores recomiendan realizar pruebas de normalidad como la de Kolmogorov-Smirnov, Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors, Shapiro-Wilk, Anderson-Darling y Jarque-Bera.

Chakravarti, Laha y Roy (1967) afirmaron que la prueba de Kolmogorov es una de las más usadas para determinar la normalidad de los datos, basada en el concepto de la función de distribución empírica y sus propiedades como aproximación de la función de distribución teórica cuando se trabaja sobre variables continuas y se conocen todos los parámetros de la muestra. Esta prueba hace una comparación entre la función de distribución teórica y la empírica, calculando un valor de discrepancia máxima entre ambas distribuciones, proporcionando un valor p , el cual está asociado a la probabilidad de obtener una distribución que discrepe tanto como la observada si en realidad se hubiera obtenido una muestra aleatoria, de tamaño n , de una distribución normal (referenciado por Pedrosa, et al. 2015).

Complementario a lo indicado por Pedrosa, et al. (2015), Lilliefors (1967) señaló que, la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov proporciona una vía para verificar si un conjunto de datos proviene de una distribución normal, la cual debe ser simétrica y descendente a partir de la media, la opción común de aplicación sería la prueba chi-cuadrado, sin embargo, la prueba de Kolmogorov-Smirnov tiene como ventaja principal frente a esta última, que se puede usar con tamaños de muestra pequeños, donde la validez de la prueba chi-cuadrado sería dudosa y, en general parece ser una prueba más poderosa que la chi-cuadrado para cualquier tamaño de muestra mayor a 30 datos, a excepción de cuando ciertos parámetros de la distribución deben ser estimados a partir de la muestra.

2.3.2. Coeficiente de correlación de Spearman

Por otro lado, probar la hipótesis del presente trabajo de investigación implica el uso de la correlación, para determinar la influencia entre las variables, para ello Martínez, Tuya,

Martínez, Pérez & Cánovas (2009) explicaron que la estadística permite medir ese grado de correlación entre variables cuantitativas, es decir, si los valores de una variable tienden a comportarse de forma similar o no. Dicho de otro modo, la correlación expresa el nivel de asociación de dos variables en términos de incremento o disminución. Así, existen correlaciones positivas o directas, cuando al aumentar una variable aumenta la otra y viceversa; negativas o inversas, cuando al crecer una variable la otra decrece y viceversa; funcional, cuando existe una función tal, que todos los valores de la nube de puntos la satisfacen; y la nula, cuando no existe ninguna relación y los valores se encuentran distribuidos al azar.

Restrepo y González (2007) indicaron que no es conveniente identificar la correlación con dependencia causal, ya que, si hay una semejanza formal entre ambos conceptos, no podría deducirse de esto que sean análogos, en efecto, sería posible que hubiera una alta correlación entre dos variables y que, sin embargo, no exista entre ellas una relación de causa y efecto; por ejemplo: cuando dos variables tienen alguna causa común, pueden resultar fuertemente asociados, sin embargo uno no es causa de la otra. Asimismo, estos autores recordaron que el coeficiente de correlación debe fluctuar entre los valores de $-1 \leq \rho \leq 1$.

Existen distintos métodos de correlación, uno de ellos es Pearson y otro, Spearman. Ambos son técnicas bivariadas (relación entre dos variables), usadas, además, en el campo multivariado (relación entre dos o más variables), en situaciones donde el investigador requiere analizar representaciones de la información derivadas de análisis matriciales con propiedades del álgebra lineal, las cuales permiten establecer similitudes o diferencias entre las variables (Restrepo y González, 2007). De forma más explícita, Pita y Pértega (1997) sostuvieron que los coeficientes de correlación, además de ser una medida de asociación lineal, utilizan los rangos y números de orden de cada grupo de sujetos y comparan dichos rangos. Al igual que Restrepo y González (2007), Pita y Pértega (1997) afirmaron que existen

distintos métodos para calcular el coeficiente de correlación de los rangos, uno señalado por Spearman y otro por Kendall. El r de Spearman, llamado también ρ de Spearman, se caracteriza por ser más sencillo de calcularse que el de Kendall, adicionalmente se trata exactamente del mismo coeficiente que el de la correlación de Pearson calculado sobre el rango de observaciones, sin embargo, el primero es recomendable cuando los datos presentan valores extremos, pues dichos valores afectan considerablemente el coeficiente de Pearson, o cuando la distribución de los datos es no normal.

Para la interpretación de la prueba estadística correlación de Spearman, según Martínez, Tuya, Martínez, Pérez & Cánovas (2009), es necesario tener en cuenta los objetivos de la investigación que se plantean y la relevancia de estas relaciones con el estudio, por lo que no depende solamente de la cifra matemática, ello significa que, si dos variables tiendan a crecer o decrecer juntas no indica que tenga un efecto directo o indirecto sobre la otra. por lo que tiene que ser soportada por experiencias científicas para evitar error. Ambas pueden estar influidas por otras variables de modo que se origine una fuerte relación matemática. La experiencia previa sirve generalmente como base de comparación para determinar si un coeficiente de correlación es digno de ser mencionado. La interpretación de las escalas en 2 medidas son las siguientes; (1) Escala 1 el coeficiente de correlación oscila entre -1 y $+1$, el valor 0 que indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio. (2) Escala 2 el coeficiente de correlación negativa perfecta -1 , Correlación negativa fuerte moderada débil $-0,5$, Ninguna correlación 0 , Correlación positiva moderada Fuerte $+0,5$ y, Correlación positiva perfecta $+ 1$.

Hernández, Fernández y Baptista (2005), indicaron que los valores de correlación pueden variar de -1 y $+1$ y se pueden interpretar en el siguiente orden: (1) -1 correlación negativa perfecta, (2) -0.75 correlación negativa considerable, (3) -0.5 correlación negativa media, (4) -0.25 correlación negativa débil, (5) -0.1 correlación negativa muy débil, (6) 0 no

existe correlación, (7) +0.1 correlación positiva muy débil, (8) +0.25 correlación positiva débil, (9) +0.5 correlación positiva media, (10) -0.75 correlación positiva considerable, y (10) +1 correlación positiva perfecta.

2.3.3. Prueba de Mann-Whitney

Otro estadístico por emplearse en esta investigación es la prueba de Mann-Whitney, la cual se basa en la diferencia de rango y es la contraparte de la t de Student (usada para variables cuantitativas con distribución normal). La prueba de Mann-Whitney se emplea para distribuciones no normales y es la más característica para contrastar las medianas de dos grupos independientes sin distribución normal, pero si se trata de tres grupos, se deberá utilizar la prueba de Kruskal-Wallis, asimismo si se tratara de dos muestras relacionadas, la prueba adecuada sería la de Wilcoxon, y, para más de dos muestras relacionadas, la prueba idónea sería la de Friedman (Rivas, Moreno y Talavera, 2013).

2.3.4. Concepto del P-value

Gil y Castañeda (2005) definieron como prueba de hipótesis, a la manera de realizar inferencias inductivas (de casos particulares, a casos generales), en la cual inicialmente se plantea una hipótesis y, mediante las evidencias encontradas en la ejecución de las pruebas, se decide la factibilidad. Para realizar una prueba de hipótesis, se requiere el planteamiento de dos enunciados excluyentes referidos al parámetro que se desea analizar, a éstos se les llama hipótesis nula e hipótesis alterna. La primera, afirma la inexistencia de asociación o diferencia y, la segunda, es la negación de la hipótesis nula (generalmente expresa lo que el investigador busca concluir, lo cual sería afirmar la existencia de asociación o diferencia). Al evaluar una prueba de hipótesis, se parte del hecho de que la hipótesis nula es Verdadera, evaluando en términos de probabilidad la validez de dicho supuesto. Si la probabilidad de validez (P-value: probabilidad de cometer un error del tipo falso positivo por efectos del azar, cuando la hipótesis nula es Verdadera) del supuesto es muy pequeña (menor a 0.01, a 0.05 o a

0.1, dependiendo del nivel de significancia deseado, a menor valor es más significativa la relación), se determina que la hipótesis nula es falsa y se acepta la hipótesis alterna, y si fuera el caso inverso, no puede demostrarse la falsedad de la hipótesis nula, por lo tanto, no se rechaza.

Hernández, Fernández y Baptista (2005), indicaron que si e P-value es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95%), sin embargo si P-value es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99%). Otros programas como SPSS señalan con el uso de asteriscos el nivel de significancia donde un asterisco (*) implica una significancia menor a 0.05 o significativa (probabilidad de error menor a 5%) y dos asteriscos (**) una significancia menor a 0.01 o altamente significativa (la probabilidad de error es menor de 1%).

2.4. Resumen

A nivel global hace falta uniformizar la definición de Felicidad en el trabajo, así como su operacionalización, pues éste es un término bastante subjetivo, para gestionarla y obtener sus beneficios en la organización (Rodríguez, 2013). Existen diferentes enfoques sobre las dimensiones de la Felicidad, y se ha evidenciado su multidimensionalidad en cada uno de los enfoques, por un lado, Gamero (2013) con su enfoque de la Felicidad y su interacción con todos los aspectos de la vida; González-Baltazar et al. (2010) con su enfoque específico de la Felicidad en el trabajo, soportado por el Neopositivismo y la teoría de la motivación de Maslow; ambos configuran a la Felicidad en siete dimensiones. La Felicidad puede gestionarse y para ello, deben considerarse los aspectos culturales asociados con la misma. Las organizaciones deben modelar estadísticamente la importancia de la necesidad y la percepción de su Logro (índice de satisfacción subjetiva), gestionando las dimensiones clave de la Felicidad, a fin de que el Logro se perciba mayor a la necesidad (Yamamoto, 2012).

El concepto de Felicidad organizacional es más amplio, pero incluye a la satisfacción

en el trabajo (Dutschke, 2013). Álvarez y Muñiz (2013) llevaron a cabo una investigación en una organización encontrando que la Felicidad estuvo muy relacionada al desarrollo de la cultura, específicamente a la dimensión identidad y variable Compromiso. La relación de la Felicidad con la satisfacción laboral se ha evidenciado en varios estudios. Se demostró que existe una correlación muy fuerte entre la Felicidad en el trabajo y el Compromiso de los colaboradores y que una persona feliz aprovecha mejor el tiempo, enfocándose en sus actividades (Rodríguez, 2013). La remuneración no es el factor más importante para que un profesional se sienta feliz; antes son más importantes el reconocimiento, posibilidad de desarrollo personal y profesional, y el ambiente interno (Dutschke, 2013).

Entre los instrumentos encontrados en la literatura científica tenemos muchos, pero raras excepciones miden realmente la Felicidad como un constructo multidimensional, por el contrario, la mayoría está enfocado en medir la satisfacción laboral, que como se ha indicado, se considera una parte de la Felicidad. Adicionalmente, se menciona en la literatura algunos instrumentos para medir la Felicidad, entre ellos: Diener et al (1985), Satisfacción whit life scale (SWLS); Oxford Happiness Inventory; Seligman (2002), Felicidad Auténtica.

Mención aparte merece la teoría de la Psicología Positiva, de reciente auge a partir de los 2000, encontrando como uno de sus representantes más impetuosos y vigentes a Martin Seligman. Con su participación y Liderazgo, se han venido desarrollando diversas investigaciones de escala global para acercarse lo más posible a la operacionalización de la Felicidad, mejorando constantemente sus teorías y plasmando, con ayuda de sus colaboradores y seguidores, estos nuevos conocimientos en mediciones objetivas. Ejemplo de estos cambios y de reciente data es el escalamiento de su teoría de la Felicidad Auténtica hacia su teoría del Bienestar, la primera medida mediante el indicador de satisfacción con la vida y la segunda, operacionalizada mediante el concepto del florecimiento. La época de vigencia de la Felicidad auténtica – que conceptualizaba la Felicidad en sus tres caminos o

dimensiones: placer, Significado y Compromiso – utilizó como instrumentos de medición la Orientación a la Felicidad (Placer y Significado), luego el Índice de Felicidad de Steen (SHI: Placer, Significado y el Compromiso) y por último su versión mejorada; el Inventario de la Felicidad Auténtica (AHÍ). Posteriormente, y en base a los hallazgos de sus investigaciones y aportes de expertos, Seligman decide incorporar las Relaciones positivas y el Logro, creando la teoría del Bienestar, la cual es medida por el indicador de Bienestar General que representa al Florecimiento, cuyas dimensiones quedaron como PERMA, por sus siglas en inglés, medida por el instrumento PERMA Profiler y su variante para el lugar de trabajo: el Workplace PERMA Profiler.

2.5. Conclusiones

A pesar de que una de las preocupaciones más antiguas del ser humano ha sido el estudio de la Felicidad, es aún joven la investigación acerca de la Felicidad en las organizaciones, aun así, se ha logrado demostrar a nivel científico que la Felicidad es directamente proporcional a la productividad en el trabajo.

No se ha encontrado en la literatura científica revisada, alguna metodología validada que mida directamente la Felicidad en las organizaciones, aparte del Workplace PERMA Profiler, sin embargo, existen diferentes enfoques sobre las dimensiones de la Felicidad, lo que ha evidenciado un consenso sobre su multidimensionalidad.

Los instrumentos de investigación para medir la Felicidad están en su mayoría validados con métodos científicos, lo cual sustenta su aplicación y confiabilidad de sus resultados, sin embargo, debe considerarse las diferencias culturales si se quiere aplicar a diferentes sectores o regiones para las que han sido diseñados. Por lo expuesto, hay evidencia científica de que es posible adaptar un instrumento de medición de la Felicidad para medir el nivel de Felicidad de los profesores de un centro educativo escolar peruano. La Tabla 2 muestra una comparación de las herramientas de medición de Felicidad en base a la literatura.

Tabla 2

Comparación de herramientas para medir la Felicidad

Herramientas	Año	Autor	Fundamento	Medición Principal	Mediciones complementarias				
					Emociones	Significado	Compromiso	Relaciones	Logro
Satisfaction Whith Life Scale (SWLS)	1985	Diener, Emmons, Larsen, & Griffin,	Evaluación del sentido general de satisfacción de un individuo con su vida en general	Satisfacción con la Vida Global	No	No	No	No	No
Orientations to Happiness Scale (OHS)	2005	Peterson, Park y Seligman	Enfoque en base a las diferentes orientaciones a la Felicidad	Satisfacción con la Vida	Si	Si	Si	No	No
Steen Hapines Index (SHI)	2005	Seligman, Steen, Park and Peterson	Teoria de la Felicidad autentica, Psicología Positiva	Nivel de Felicidad	Si	Si	Si	No	No
Authentic Happines Inventory (AHI)	2009	Seligman, Steen, Park and Peterson	Teoria de la Felicidad autentica, Psicología Positiva	Nivel de Felicidad	Si	Si	Si	No	No
PERMA	2011	Seligman	Teoria del Bienestar, Psicología Positiva	Nivel de Bienestar General	Si	Si	Si	Si	Si
Workplace PERMA Profiler	2014	Kern	Teoria del Bienestar, Psicología Positiva	Nivel de Bienestar General, adaptado para la medicion en el Trabajo	Si	Si	Si	Si	Si

Capítulo III: Metodología

3.1. Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, según Hernández, et al. (2014), dado que no se realizó la manipulación ni el control de ninguna variable, asimismo se utilizó la recolección de datos y se analizaron estadísticamente, para establecer los niveles y las correlaciones entre las variables de la investigación Fortalezas de Carácter y el nivel de Felicidad en el trabajo de los profesores de dos Centros Educativos, buscando dar respuesta a las preguntas de investigación, todo ello con la finalidad de establecer una línea base para futuras investigaciones que ayuden a mejorar la educación nacional.

El alcance de la investigación planteada es de tipo descriptivo, dado que busca identificar el perfil de personalidad de dos grupos de profesores de nivel escolar y medir el nivel de Bienestar General (Felicidad) en el trabajo, asimismo es correlacional, ya que esta investigación correlaciona la influencia de las Fortalezas de Carácter con el Bienestar general en el trabajo, finalmente es transversal, debido a que no se pretende realizar un estudio a lo largo del tiempo, sino que se busca estimar la magnitud de la Felicidad en el trabajo e identificar las Fortalezas de Carácter principales en un solo momento, en el mes de agosto del 2018, para luego correlacionarlas entre sí.

3.2. Conveniencia del Diseño

La investigación planteada se fundamenta en el marco de la psicología positiva, teniendo como objetivo la identificación de las cinco Fortalezas de Carácter principales que definen la personalidad de los profesores de los dos colegios en estudio y determinar el grado de su influencia o relación existente respecto a cada dimensión que compone el Bienestar general en el trabajo. Para ello, se estimó conveniente el uso de dos herramientas, el VIA-IS 120 y *Workplace PERMA Profiler*, debido a que son instrumentos confiables, ya validados

en investigaciones realizadas a más de un millón de personas en el mundo, elaboradas exclusivamente como instrumentos de estudio para la psicología positiva y diseñadas por el reconocido científico Martin Seligman, quien las diseñó con el objetivo de buscar un mayor nivel de Felicidad basado en el autoconocimiento y en la práctica de las Fortalezas de Carácter que definen los rasgos característicos de la personalidad del individuo. Así mismo, el instrumento *Workplace PERMA Profiler* es un instrumento específicamente diseñado, como pocos existen en la actualidad, para medir la Felicidad en el lugar de trabajo a través del indicador Bienestar general en el trabajo.

3.3. Población y Muestra

El presente trabajo de investigación se aplicó a todos los profesores (población) de un colegio no religioso (Colegio 1) de Lima Metropolitana. La población de profesores en este centro educativo escolar fue de 37 docentes. Dicho colegio cuenta con un aproximado de 1,100 alumnos, distribuidos entre los niveles inicial (de tres a cinco años), primaria (de seis a 11 años), y secundaria (de 12 a 16 años); cada nivel escolar cuenta con dos secciones (40 alumnos por aula en promedio). Asimismo, la mensualidad es de 325 Soles.

Por otro lado, el presente trabajo también empleó una muestra estadística no probabilística por conveniencia de 50 profesores de un colegio religioso (Colegio 2). Para que la muestra cumpla las características mencionadas y sea estadísticamente confiable, se solicitó la lista de todos los docentes y se les brindó un link de acceso a las encuestas, dejando a responsabilidad de cada uno el ingreso a internet para resolución de las mismas. De igual manera que en el Colegio 1, este colegio cuenta con un aproximado de 1100 alumnos, distribuidos entre los niveles inicial (de tres a cinco años), primaria (de seis a 11 años) y secundaria (de 12 a 16 años); sin embargo, cada año escolar a partir de primaria, cuenta con tres secciones, a excepción de quinto de secundaria, que tiene solo dos secciones, todas ellas con 30 alumnos por aula en promedio, asimismo la mensualidad promedio es de 600 Soles.

Las características comparativas de los docentes del Colegio 1 (no religioso) y del Colegio 2 (religioso) se encuentran en el Apéndice N.

3.4. Consentimiento Informado

Para llevar a cabo la presente investigación, se requirió de dos permisos: uno, de los directores de cada Centros Educativo en el que se llevó acabo la aplicación de los instrumentos de investigación, y el otro de los profesores, quienes llenaron las encuestas que generaron los datos que fueron analizados en esta investigación. En el primer caso, el consentimiento informado se realizó mediante el envío de una carta firmada por el asesor de tesis, solicitando el permiso para desarrollar la investigación planteada en su Centro Educativo, la misma que fue aprobada. En el segundo caso, el consentimiento informado fue solicitado de forma escrita, dentro de cada cuestionario a ser llenado vía online, y con todos aquellos que estuvieron de acuerdo, se procedió a incluir sus datos dentro del análisis estadístico.

3.5. Instrumentos de Investigación

Para desarrollar el presente trabajo de investigación no experimental, se hará uso de dos instrumentos de medición: (1) VIA-IS 120: empleado en la medición del carácter en adultos (mayores de 18 años). Esta herramienta proporciona una medida de la Clasificación VIA de Fortalezas y Virtudes (Peterson & Seligman, 2004), que representa el esfuerzo más intenso a la fecha, para establecer una enumeración de las dimensiones que componen el concepto de carácter. Costa, McCrae & Dye (1991) indicaron que la Clasificación VIA se centra en 24 Fortalezas de Carácter clave, es decir, los rasgos de la personalidad que caracterizan el funcionamiento positivo y socialmente valorado del individuo. Considera seis virtudes culturales abstractas muy ampliamente valoradas en todas las culturas. Esta relación se modela jerárquicamente, reflejando la relación entre los constructos de facetas y dominios que predominan en la teoría de la personalidad actual (Referenciado por McGrath, 2017).

Este cuestionario se encuentra validado y usa elementos de estilo Likert de 5 puntos para medir el grado en que los encuestados respaldan los ítems que reflejan las 24 Fortalezas de Carácter en la clasificación (5 = muy diferente a mí, 4 = algo diferente a mí, 3 = neutro, 2 = algo parecido a mí, y 1 = muy parecido a mí). Inicialmente había 10 elementos por Fortaleza de carácter (240 en total), hoy en día, producto de numerosas investigaciones alrededor del mundo, se ha reducido a cinco elementos por cada Fortaleza de carácter (120 preguntas en total). Por ejemplo, la fortaleza del carácter de la Esperanza se mide con elementos que incluyen "Sé que voy a tener éxito con los objetivos que me he propuesto". La fuerza de la Gratitud se mide con elementos como "Por lo menos una vez al día, Me detengo y cuento mis bendiciones". Las respuestas se promediaron en los ítems relevantes para proporcionar puntajes para cada uno de las 24 Fortalezas de Carácter (Peterson, Ruch, Beermann, Park & Seligman, 2007).

Las investigaciones preliminares demuestran una fiabilidad aceptable, y comparable, y una validez prometedora de las 24 sub-escalas de VIA-IS 120 (Peterson y Seligman, 2004). Por ejemplo, en un estudio que utilizaba un procedimiento de nominación, se les pidió a las personas que identificaran en un grado notable a las personas que consideraban que poseían una fortaleza determinada. Estas personas a su vez completaron el cuestionario sin que se les dijera por qué. Las personas nominadas como un ejemplo de una fortaleza dada, por lo general obtuvieron una puntuación más alta que las no nominadas con respecto a esa fortaleza, en el rango de $r = 0.20$ a 0.30 , familiar para los psicólogos de la personalidad. Por lo tanto, concluimos que el VIA-IS 120 tiene un mínimo de validez por el procedimiento de grupos conocidos y además que esta medida permite una incursión sistemática en la psicología comparativa de las fortalezas del carácter (Park, Peterson, Seligman, 2004, p605).

El VIA-IS 120 es la encuesta principal para adultos ofrecida en el sitio web de VIA. Esta evaluación fue derivada por el Dr. Robert McGrath del VIA-IS original al tomar los 5

ítems para cada escala con las correlaciones ítem-total corregidas más altas. La fiabilidad media de consistencia interna es de 0.79 (muy buena) en comparación con una fiabilidad media de 0.83 para el VIA-IS 120. Los coeficientes de validez iniciales se encuentran entre 0.39 y 0.50 (<https://www.viacharacter.org/www/VIA-Assessments-Psychometrics>).

(2) *Workplace PERMA Profiler*: esta herramienta se trata de un modelo que permite medir el nivel de Bienestar (Felicidad) en el trabajo. En el libro Flourish, Seligman (2011) definió dicho Bienestar en términos de cinco Pilares: emoción positiva, Compromiso, relaciones, Significado, y Logro (auto-realización), o PERMA (por sus siglas en inglés). Se desarrolló originalmente el PERMA-Profiler para medir estos cinco Pilares, junto con la emoción negativa, la Felicidad percibida en el trabajo (happiness), la Soledad percibida (lonnely) y la salud; sin embargo, estas últimas no se consideran directamente dentro del cálculo del nivel de Bienestar en el trabajo. Posteriormente, se creó el Workplace PERMA Profiler, que ajusta las preguntas al contexto del trabajo.

Primero se compilaron cientos de elementos teóricamente relevantes. Tres estudios (N = 7,188) redujeron, probaron y refinaron los ítems, resultando en un conjunto final de 15 preguntas (tres ítems por dominio PERMA). Se agregaron siete elementos complementarios, que evalúan el nivel de Felicidad percibida, la emoción negativa, la soledad y la Salud física, lo que da como resultado una medida final de 23 ítems (Butler & Kern, 2016, p1).

El desarrollo y la validación de *Workplace PERMA Profiler*, involucró tres partes. Primero, la creación de un banco de elementos teóricamente relevantes para los cinco dominios PERMA. Con una muestra de más de 3.500 participantes, se redujo los ítems a 15 principales (cinco Pilares) y una de complemento (Felicidad percibida en el trabajo o “happiness”). En segundo lugar, se confirmó la estructura del factor en dos muestras y se examinó las correlaciones con otras construcciones. Se eligió agregar siete elementos de relleno, creando una medida final de 23 preguntas. En tercer lugar, se probó la medida final

en ocho muestras adicionales, proporcionando información psicométrica y normativa (Butler & Kern, 2016).

3.6. Recolección de Datos

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de dos herramientas complementarias validadas, las cuales fueron aplicadas a los docentes de dos instituciones educativas. En el Colegio 1 (no religioso) se distribuyó a la población de profesores en pequeños grupos, conforme se iban liberando de sus ocupaciones, se dirigían a la sala de computo, ingresando un link con el contenido de los cuestionarios a desarrollar, se les dio un espacio de 40 minutos para resolverlos, finalizando la participación del total de profesores en tres días. Previamente, un integrante del equipo de investigación explicó a los profesores el objetivo del trabajo de investigación y la importancia que tiene su aporte, con la finalidad de que tomen conciencia de la Honestidad con la que deberán responder a cada pregunta.

En cuanto al Colegio 2 (religioso), se entregó un link con el contenido de las encuestas al coordinador académico, con la finalidad de que él comunique a todos los profesores sobre el trabajo a realizar. Se les dio un espacio de una semana para acceder al link respectivo.

Los cuestionarios a aplicar fueron: el Inventario de Fortalezas VIA-IS de 120 elementos y el *Workplace PERMA Profiler*, los cuales se encuentran en su versión en español. La data consignada en los cuestionarios fue procesada por el equipo investigador de acuerdo a lo indicado por Butler & Kern (2016) para el caso del PERMA, y a Melissa Jermann (Coordinadora de Aplicaciones de Investigación del VIA *Institute of Character*) para el caso del VIA-IS 120 (ver Apéndice D).

3.7. Análisis de Datos

Para analizar los datos obtenidos mediante el instrumento VIA-IS 120, a nivel individual se promediaron los puntajes alcanzados en las preguntas que conforman cada una

de las 24 Fortalezas de Carácter, obteniendo así la valoración de cada una. Luego de ello, se promedió los puntajes de todos los profesores por fortaleza. Cada una de las 24 Fortalezas de Carácter obtenidas fueron ordenadas de mayor a menor en base a la calificación promedio obtenida, seleccionando las cinco de mayor puntaje promedio (las principales).

En el caso del *Workplace PERMA Profiler*, para determinar el nivel de Felicidad se utilizó el Bienestar General en el Trabajo, el cual se calculó como el promedio de la calificación obtenida para cada una de las cinco pilares (dimensiones) de este cuestionario (Emociones positivas, Relaciones positivas, Compromiso, Significado y Logro) y el ítem complementario (Felicidad percibida). Las Emociones negativas, la Soledad percibida y la Salud física; no se consideran en la obtención del puntaje del Bienestar general en el trabajo. Con el cálculo promedio de los pilares, se determinó el valor del Bienestar General en el Trabajo (Kern, 2014). Posteriormente, cada una de estas dimensiones y el Bienestar General en el Trabajo, fueron correlacionadas con las 24 Fortalezas de Carácter del cuerpo docente, mediante el uso del Coeficiente de Correlación de Spearman, a fin de determinar el grado de asociación (correlación) entre cada una de las Fortalezas de Carácter y cada dimensión que componen el Bienestar General en el Trabajo obtenido del staff de profesores de ambos colegios. Mediante el cálculo del P-value se determinó la significancia de la correlación (* P-value < 5%, significativo. **P-value < 1%, altamente significativo).

Para el análisis de los datos recolectados en las encuestas, se utilizaron los programas estadísticos Excel y R-Commander, asimismo se establecieron los estadísticos como la media, la desviación estándar y el *P-value*, para cada uno de los ítems en ambos colegios. Este proceso fue tercerizado a través de un especialista en procesamiento de datos estadísticos.

3.8. Validez y Confiabilidad

3.8.1. Valores en Acción Inventario de Fortalezas (VIA-IS)

Los detalles sobre la confiabilidad y validez de VIA-IS se presentaron en Park y Peterson (2006b); Park, Peterson, y Seligman (2006); Peterson, Park, y Seligman (2006); Peterson y Seligman (2003, 2004). Brevemente: (a) todas las escalas tienen confiabilidades aceptables ($\alpha > 0.70$); (b) las correlaciones test-retest para todas las escalas durante un período de 4 meses son sustanciales ($r_s > 0.70$) y en casi todos los casos se aproximan a sus consistencias internas; (c) los puntajes están sesgados hacia la derecha, pero tienen coeficientes de variación que varían de 0.15 a 0.25, lo que implica una variabilidad aceptable; (d) la auto nominación de fortalezas se correlaciona sustancialmente ($r_s > 0.5$) con los puntajes de escala correspondientes; y (e) las calificaciones de amigos o familiares de las principales fortalezas del encuestado se correlacionan moderadamente ($r_s \approx 0.3$) con los puntajes correspondientes de la escala para la mayoría de las 24 fortalezas, lo que implica que el VIA-IS refleja algo más que la autopercepción (Peterson, Ruch, Beermann, Park & Seligman; 2007).

El VIA-IS es un cuestionario de auto informe, inicialmente de 240 ítems que utiliza una escala de Likert de 5 puntos para medir el grado en que los encuestados respaldan la afirmación relevante sobre sus propias fortalezas. Hay un total de 24 Fortalezas de Carácter en la Clasificación VIA. El VIA-IS incluye 10 elementos por fuerza de carácter inicialmente, hoy en día, se han reducido a cinco elementos (Peterson et al., En prensa).

Las respuestas se promedian dentro de las escalas, todas las cuales tienen una consistencia interna satisfactoria medida por el coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha > 0.70$) y las correlaciones sustanciales test-retest ($r_s = 0.70$). Los puntajes de escala están sesgados negativamente (Ms: rango de 3.5 a 4.0) pero algo variables (SDs: rango de 0.5 a 0.9). Los coeficientes de variación variaron de 0.15 a 0.25, lo que implica una variabilidad aceptable (Tabachnik y Fidell, 2001).

Excepto por el género, las variables demográficas no se relacionaron con las

Fortalezas de Carácter específicas. Las mujeres puntuaron un poco más alto que los hombres en las fortalezas del carácter interpersonal, como la Inteligencia social, la Bondad y el Amor, pero estos correlatos nunca excedieron $r = 0.20$. Sin embargo, controlamos los datos demográficos en los análisis informados (Park, Peterson, Seligman, 2004). Los datos psicométricos completos del cuestionario VIA-IS120 se muestran en el Apéndice A.

3.8.2. Workplace PERMA-Profilier

Se realizó una serie de ocho estudios adicionales ($N = 31,966$) para evaluar la psicometría de la medida. PERMA Profiler demuestra un ajuste de modelo aceptable, consistencia interna y de tiempo cruzado, y evidencia de validez de contenido, convergente y divergente. Los puntajes se informan visualmente como un perfil en todos los dominios, lo que refleja la naturaleza multidimensional del florecimiento. PERMA Profiler agrega a la caja de herramientas medidas de Bienestar, lo que permite a las personas controlar su Bienestar en múltiples dominios psicosociales, cuyas medidas psicométricas se muestran en el Apéndice B y su validez convergente y divergente en el Apéndice C (Butler & Kern, 2016).

3.9. Resumen del Capítulo

El presente trabajo de investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo (medición numérica y análisis estadístico), con un alcance de tipo descriptivo, correlacional y transversal, empleando para ello dos instrumentos de medición como el VIA-IS 120 (Peterson y Seligman, 2004) y el *Workplace PERMA Profiler* (Goodman, Disabato, Kashdan & Kauffman, 2018), los cuales han sido empleados en diversos estudios de la Psicología Positiva. Estos instrumentos se aplicaron a la población de profesores del Colegio 1 y a una muestra de profesores del Colegios 2 de Lima Metropolitana, recolectando los datos de las encuestas a través del uso de un link con la encuesta online. La data obtenida fue procesada estadísticamente, a fin de describir las relaciones existentes entre las fortalezas del carácter y

el nivel de Felicidad en el trabajo. Los resultados fueron analizados con miras al mejoramiento de la calidad de la enseñanza de las mismas, estableciendo el precedente y marcando un punto de partida para futuras investigaciones que ayuden a mejorar la educación a nivel nacional.



Capítulo IV: Presentación de Resultados

4.1. Resultados

El análisis de normalidad de los datos con la prueba Kolmogorov-Smirnov (ver Apéndice G) para ambos colegios arrojó que la mayoría de las variables presentaron una distribución No normal ($p\text{-value} < 0.05$ en Kolmogorov-Smirnov), por lo que se utilizó, para realizar la prueba de comparación de medias, la prueba no paramétrica Mann Whitney en vez de la prueba t-student, y el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman, para realizar el análisis de correlación, en vez del coeficiente de Pearson.

Objetivo general. Determinar el grado de asociación entre las Fortalezas de Carácter y el nivel de Felicidad, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018.

En el Apéndice I se puede apreciar los coeficientes de correlación de Spearman entre cada una de las 24 Fortalezas de Carácter y el nivel de Felicidad en el trabajo, medido por el Bienestar General en el Trabajo, para el staff de profesores del Colegio 1 y del Colegio 2. Como ya se ha explicado, sólo los que tienen correlación significativa o altamente significativa son los relevantes y se procederán a analizar.

Es importante tener presente que Hernández, Fernández y Baptista (2005) indicaron que, si el P-value es menor del valor 0.05, se considera que el coeficiente de correlación es significativo al nivel del 95% con probabilidad de error menor a 5%, lo cual se puede representar señalándolo con un asterisco (*), sin embargo, si el P-value es menor a 0.01, se considera que el coeficiente de correlación es altamente significativo al nivel del 99% con una probabilidad de error de 1%, y se puede representar señalándolo con dos asteriscos (**). Los mismos autores definieron una escala para el valor del coeficiente de correlación que define un coeficiente positivo de valor igual a +0.25 como correlación débil, +0.50

correlación media y +0.75 correlación considerable.

Los resultados indicaron que las Fortalezas de Carácter de correlación significativa entre débil y media con el Bienestar General en el Trabajo, para el staff de profesores del Colegio 1 son la Bondad, el Amor por el aprendizaje y el Amor; y la de correlación media muy significativa con el Bienestar General en el Trabajo es la Gratitud. Para el staff de profesores del Colegio 2, resultó una correlación entre débil y media, muy significativa con el Bienestar General en el Trabajo el Humor, y, con correlación significativa entre débil y media la Creatividad, la Equidad y el Juicio. En la Tabla 3 y Tabla 4 se indican los valores de correlación significativa y muy significativa obtenidos para los profesores de cada colegio.

Tabla 3

Fortalezas de Carácter con Correlación Significativa con el Bienestar general en el trabajo del Colegio 1 (No Religioso)

Fortaleza de carácter (Virtud)	Coefficiente de Correlación de Spearman
Gratitud (Trascendencia)	0.49**
Amabilidad (Humanidad)	0.43*
Amor de aprender (sabiduría)	0.37*
Amor (Humanidad)	0.37*

Nota. * P-value < 5%, significativo. **P-value < 1%, altamente significativo. Correlaciones parciales de Spearman controladas por sexo, tiempo de trabajo en la institución, nivel de docencia y tipo de empleo.

Tabla 4

Fortalezas de Carácter con Correlación Significativa con el Bienestar general en el trabajo del Colegio 2 (Religioso)

Fortaleza de carácter	Coefficiente de Correlación de Spearman
Humor (Trascendencia)	0.44**
Creatividad (Sabiduría)	0.37*
Equidad (Justicia)	0.33*
Juicio (Sabiduría)	0.31*

Nota. * P-value < 5%, significativo. **P-value < 1%, altamente significativo. Correlaciones parciales de Spearman controladas por sexo, tiempo de trabajo en la institución, nivel de docencia y tipo de empleo.

Los resultados indicaron que para el staff de profesores del Colegio 1, la Gratitude tiene correlación media muy significativa con las Emociones positivas y, correlación entre débil y media muy significativa con las Relaciones positivas; con el Compromiso, Significado y el Logro demuestra una correlación entre débil y media significativa. La Bondad mostró una correlación media muy significativa con el Significado y, correlación entre débil y media significativa con el Logro y el Compromiso; no evidenció correlación con las Relaciones ni las Emociones positivas. El Amor por el aprendizaje tuvo sólo correlación, entre débil y media significativa, con las Emociones positivas y el Amor, sólo con el Significado y el Logro.

Los resultados indicaron que para para el staff de profesores del Colegio 2, el Humor tiene correlación media muy significativa con el Compromiso y, correlación entre débil y media muy significativa con las Emociones positivas, las Relaciones positivas y el Significado; con el Logro demuestra una correlación entre débil y media significativa. La Creatividad mostró una correlación entre débil y media muy significativa con el Compromiso y el Significado y, correlación entre débil y media significativa con el Logro y las Emociones positivas; no se evidenció correlación con las Relaciones positivas. El Amor por el aprendizaje tuvo correlación, entre débil y media, muy significativa con el Compromiso y, entre débil y media significativa con las Emociones positivas y el Significado. El Amor mostró correlación entre débil y media significativa con el Compromiso, las Emociones positivas y el Significado.

Objetivos específicos:

1.- Medir el nivel de Bienestar General en el Trabajo y sus pilares, en el staff de profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018.

Es importante mencionar que, de acuerdo a la revisión de la literatura sobre la herramienta utilizada, encuesta Workplace PERMA Profiler, ésta se evalúa utilizando una escala de 10 niveles – 0 al 10 – representando el nivel 0 una equivalencia a *No del todo, terrible o nunca* y el nivel 10 una equivalencia a *Completamente, excelente o siempre*, referido al nivel de acuerdo o desacuerdo del encuestado con la afirmación planteada; por lo explicado, podemos asumir para este trabajo que un resultado en el rango mayor o igual a 0 e igual a 4 representa un nivel *Bajo*, en el rango mayor a 4 e igual a 7 representa un nivel *Medio* y en el rango mayor a 7 e igual a 10 representa un nivel *Alto* de Bienestar general en el trabajo.

Tabla 5

Fortalezas de Carácter con Correlación Significativa con el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso) y los Pilares (PERMA) que la componen

Fortalezas de Carácter	Bienestar General en el Trabajo	Emociones positivas	Compromiso	Relaciones Positivas	Significado	Logro
Gratitud	0.49**	0.51**	0.38*	0.44**	0.42*	0.35*
Bondad	0.43*	---	0.40*	---	0.48**	0.35*
Amor	0.37*	---	---	---	0.44*	0.37*
Amor por el aprendizaje	0.37*	0.39*	---	---	---	---

Nota. *p-value < 5%, significativo. **p-value < 1%, altamente significativo. Correlaciones parciales de Spearman controladas por sexo, tiempo de trabajo en la institución, nivel de docencia y tipo de empleo.

Tabla 6

Fortalezas de Carácter con Correlación Significativa con el Bienestar general en el trabajo del staff de profesores del Colegio 2 (Religioso) y los Pilares (PERMA) que la componen

Bienestar y Pilares	Bienestar General en el Trabajo	Emociones positivas	Compromiso	Relaciones positivas	Significado	Logro
Humor	0.44**	0.39**	0.54**	0.4**	0.42**	0.31*
Creatividad	0.37*	0.32*	0.46**	---	0.42**	0.32*
Amor por el aprendizaje	0.33*	0.3*	0.42**	---	0.36*	---
Amor	0.31*	0.37*	0.36*	---	0.34*	---

Nota. *p-value < 5%, significativo. **p-value < 1%, altamente significativo. Correlaciones parciales de Spearman controladas por sexo, tiempo de trabajo en la institución, nivel de docencia y tipo de empleo.

Los resultados indicaron que el nivel de Felicidad medido por el Bienestar General en el Trabajo para el staff de profesores de ambos colegios tiene un nivel Alto y, fue mayor en el staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso), con un puntaje de 8.88, versus un puntaje de 8.68 en el staff de profesores del Colegio 2 (Religioso), según se puede apreciar en la Figura 2 y en la Tabla 7.

Al aplicar la prueba no paramétrica de Mann Whitney, para realizar la comparación de medias, resultó que ambos colegios no presentan diferencias significativas en el nivel de Bienestar General en el Trabajo ($p\text{-value} > 0.05$), ni tampoco en los pilares o componentes del mismo (ver Apéndice H).

En cuanto a la medición del nivel de cada Pilar del Bienestar General en el Trabajo para el staff de profesores de cada uno de los colegios estudiados, los resultados indicaron que el staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso) tiene puntajes entre 8.180 y 9.126 en los pilares de Bienestar General en el Trabajo, en una escala de 0 al 10, y, como componente principal tiene al Compromiso (9.126), seguido muy de cerca por el Significado (9.081), la Felicidad percibida (9.081) y las Emociones positivas (9.018). En cuarto lugar, se ubica el Logro (8.793) y por último las Relaciones positivas (8.18). Ver Tabla 8.

También indicaron que el staff de profesores del Colegio 2 (Religioso) tiene puntajes entre 8.320 y 8.993 en los pilares de Bienestar General en el Trabajo, en una escala de 0 al 10, y, como componente principal tiene al Significado (8.993), seguido del Compromiso (8.807), el Logro (8.713), la Felicidad percibida (8.640) y las Emociones positivas (8.633). En último lugar, se ubica las Relaciones positivas (8.320). Ver Tabla 8.

Los resultados han demostrado (ver Tabla 7 y Figura 3) que, en el staff de profesores del Colegio 1 el nivel de las Emociones positivas, el Compromiso, el Significado, Logro y Felicidad Percibida son mayores, entre 0.9% y 4.9%. Por otro lado, el nivel de Relaciones positivas (1.7%) es menor en el staff de profesores del Colegio 1.

Tabla 7

Resultados Promedio del Cuestionario Workplace PERMA Profiler para el Staff de Profesores de cada Colegio

PERMA	Colegio 1	Colegio 2
Bienestar general en el trabajo	8.880	8.684
Emociones positivas [P]	9.018	8.633
Compromiso [E]	9.126	8.807
Relaciones positivas [R]	8.180	8.320
Significado [M]	9.081	8.993
Logro [A]	8.793	8.713
Felicidad percibida	9.081	8.640
Salud [H]	7.486	7.740
Emociones negativas (EN)	2.595	3.260
Soledad percibida	2.108	2.440

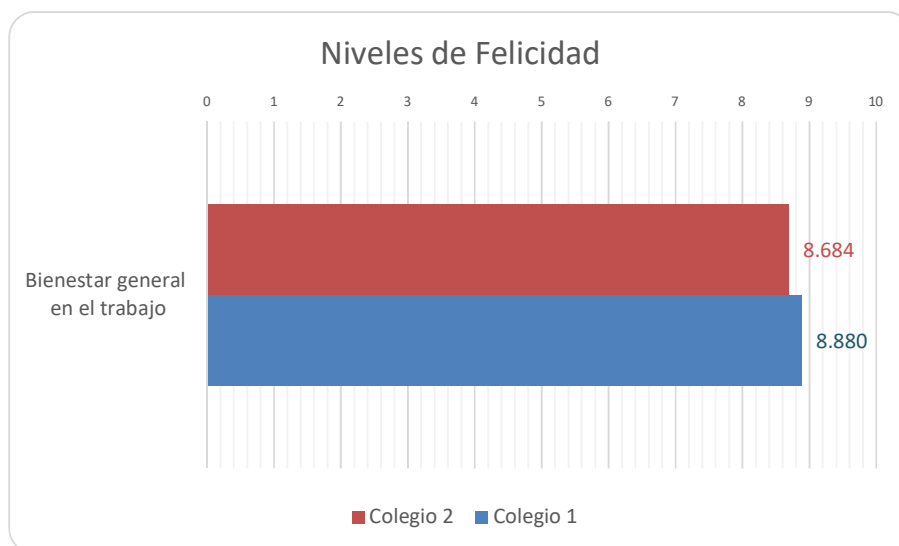


Figura 2. Niveles de Felicidad alcanzados por los profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

Respecto a los parámetros complementarios, los resultados indicaron, para el staff de profesores de ambos colegios, un nivel bajo de Emociones negativas y de Soledad percibida, así como un nivel alto en la percepción de su Salud, (ver Tabla 9 y Figura 4). La Salud (3.4%), las Emociones negativas (25.6%) y la Soledad percibida (15.7%), son menores en el staff de profesores del Colegio 1, estos dos últimos resultados indican una asociación inversa

entre los niveles de Emociones negativas y Soledad percibida con el nivel de Felicidad percibida y el Bienestar General en el Trabajo.

2.- Medir el nivel de las Fortalezas de Carácter y determinar su jerarquía, en el staff de profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana en el mes de agosto del año 2018.

Respecto a la medición del nivel de cada Fortaleza de Carácter para el staff de profesores de cada uno de los colegios estudiados, es importante mencionar que de acuerdo a

Tabla 8

Comparativo de los Pilares PERMA y el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores de los Colegios 1 y 2

	Colegio 1	Colegio 2	%
Bienestar general en el trabajo	8.880	8.684	2.2%
Emociones positivas [P]	9.018	8.633	4.3%
Compromiso [E]	9.126	8.807	3.5%
Relaciones positivas [R]	8.180	8.320	-1.7%
Significado [M]	9.081	8.993	1.0%
Logro [A]	8.793	8.713	0.9%
Felicidad percibida	9.081	8.640	4.9%

Tabla 9

Comparativo de los complementos del PERMA y el Bienestar General en el Trabajo entre el staff de profesores de los Colegios 1 y 2

	Colegio 1	Colegio 2	%
Bienestar General en el Trabajo	8.880	8.684	4.5%
Felicidad percibida	9.081	8.640	4.9%
Salud [H]	7.486	7.740	-3.4%
Emociones negativas (EN)	2.595	3.260	-25.6%
Soledad percibida	2.108	2.440	-15.7%

la revisión de la literatura sobre la herramienta utilizada, encuesta VIA-IS 120, ésta se evalúa utilizando una escala de Likert de 5 niveles – 1 al 5 – representando el nivel 5 una equivalencia a *muy parecido a mí*, el nivel 4 una equivalencia a *algo parecido a mí*, el nivel

3 una equivalencia a *neutro*, el nivel 2 una equivalencia a *algo diferente a mí*, y el nivel 1 una

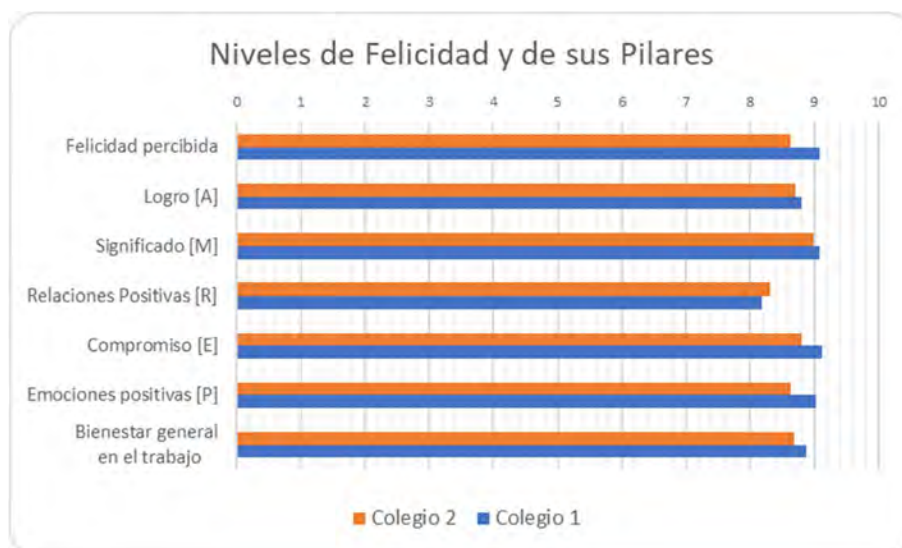


Figura 3. Niveles de Bienestar General en el Trabajo y de sus Pilares, para el staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

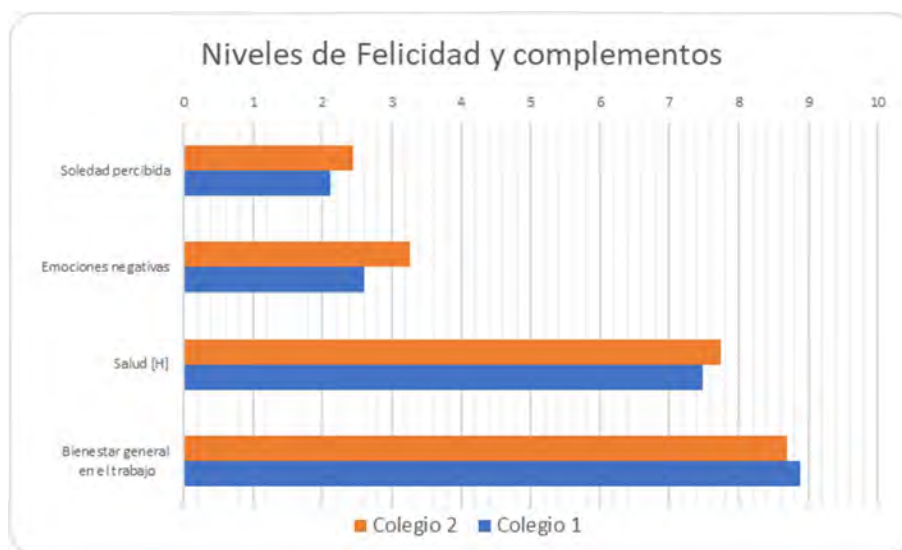


Figura 4. Niveles de Felicidad y sus complementos, para los profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

equivalencia a *muy diferente a mí*, referido al nivel de acuerdo o desacuerdo del encuestado con que la afirmación planteada aplique en su estilo de vida; por lo explicado, podemos asumir para este trabajo que un resultado en el rango mayor o igual a 1 e igual a 2 representa un nivel *Bajo*, en el rango mayor a 2 e igual a 4 representa un nivel *Medio* y en el rango mayor a 4 e igual a 5 representa un nivel *Alto* para cada Virtud humana y cada una de sus Fortalezas de Carácter asociadas.

En líneas generales, los resultados han logrado determinar que el staff de profesores del Colegio 2 supera al staff de profesores del Colegio 1 en los niveles de 17 Fortalezas de Carácter (ver Figura 5), siendo superado únicamente en Curiosidad, Honestidad, Bondad, Gratitude, Esperanza, Apreciación por la belleza y la excelencia, y Humor; estas cuatro últimas pertenecientes a la virtud Trascendencia.

El staff de profesores del Colegio 2 supera al staff de profesores del Colegio 1 en las seis virtudes humanas: Sabiduría y Conocimiento, Coraje, Humanidad, Justicia, Templanza, y Trascendencia (ver Figura 6).

Los resultados han determinado que el staff de profesores de ambos colegios tienen niveles altos en la Virtud Sabiduría y Conocimiento y en las Fortalezas de Carácter: Creatividad, Juicio, y Curiosidad. El staff de profesores del Colegio 2 tiene nivel alto de Amor por el aprendizaje a diferencia del staff de profesores del Colegio 1 que tiene nivel medio y, para el staff de ambos colegios se tiene un nivel medio de Perspectiva. El staff de profesores del Colegio 2 tiene mayores niveles de Creatividad (4.364 vs. 4.211), Juicio (4.392 vs. 4.384), Amor por el aprendizaje (4.044 vs. 3.962) y Perspectiva (3.757 vs. 3.584) y menor nivel de Curiosidad (4.392 vs. 4.427) que el staff de profesores del Colegio 1, superándolo por consiguiente, en el nivel de la virtud Sabiduría y Conocimiento (4.190 vs. 4.114). Ver figura 7.

Los resultados han determinado que el staff de profesores de ambos colegios tienen niveles altos en la Virtud Coraje y en las Fortalezas de Carácter: Perseverancia, Animo y Honestidad. Así mismo, que el staff de profesores del Colegio 2 tiene nivel alto de Valentía a diferencia del staff de profesores del Colegio 1, quienes tienen un nivel medio. El staff de profesores del Colegio 2 tiene mayores niveles de Valentía (4.004 vs. 3.978), Perseverancia (4.524 vs. 4.492) y Animo (4.496 vs. 4.470), y menor nivel de Honestidad (4.664 vs. 4.735) que el staff de profesores del Colegio 1, superándolo por consiguiente, en el nivel de la virtud

Coraje (4.422 vs. 4.419). Ver Figura 8.

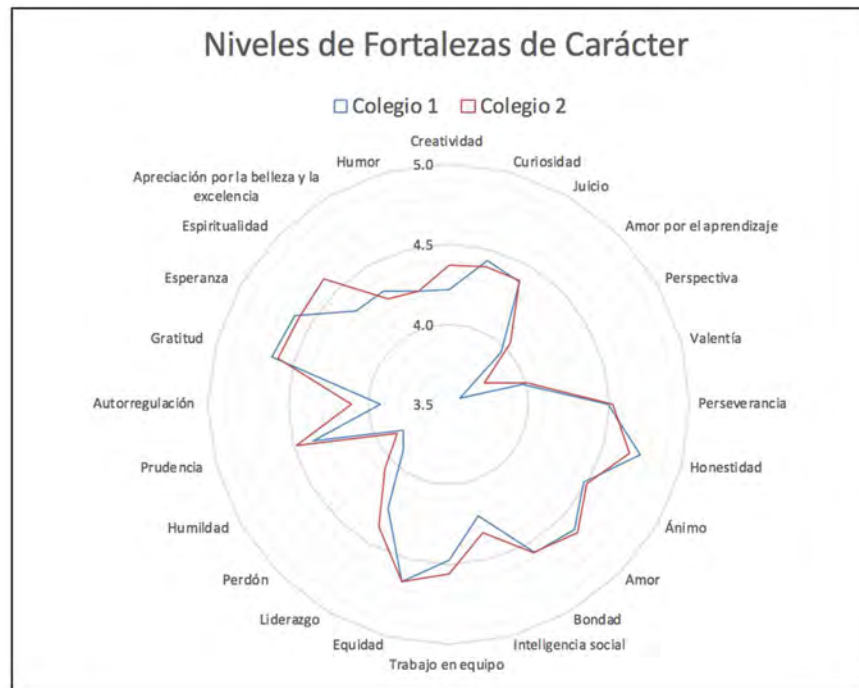


Figura 5. Niveles de Fortalezas de Carácter del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

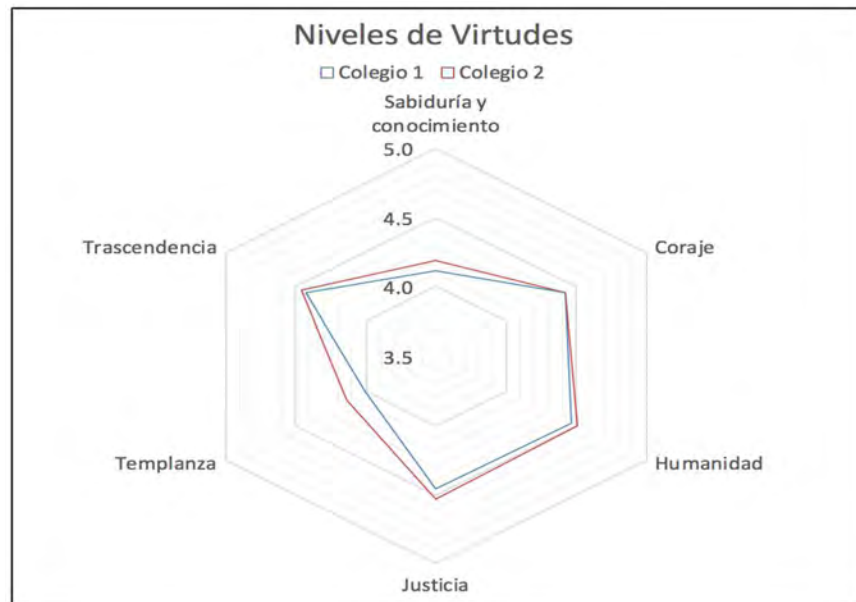


Figura 6. Niveles de virtudes encontrados en el staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

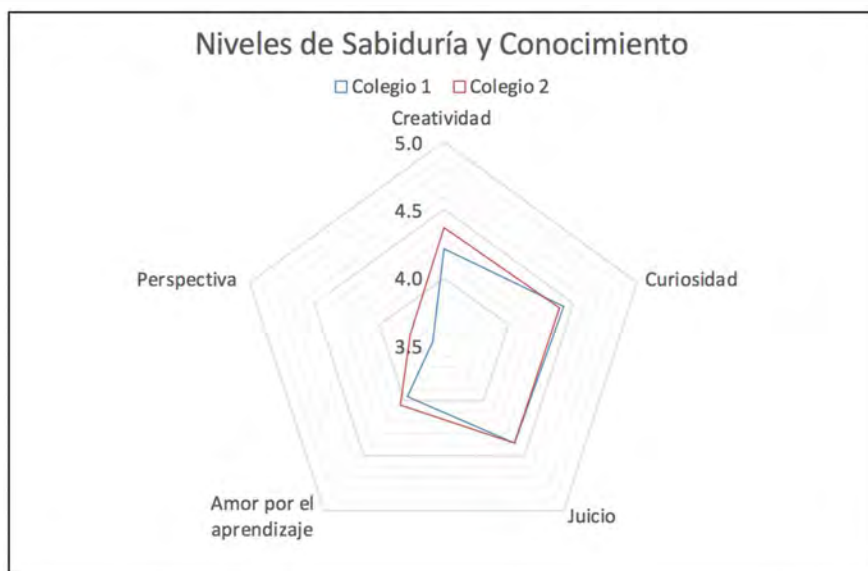


Figura 7. Niveles de Sabiduría y Conocimiento del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

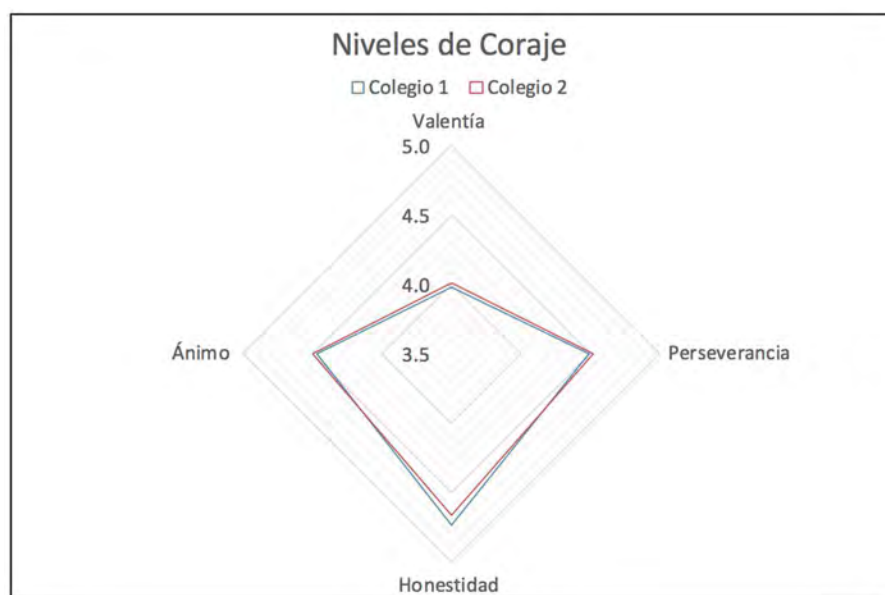


Figura 8. Niveles de Coraje del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

Los resultados han determinado que el staff de profesores de ambos colegios tienen niveles altos en la Virtud Humanidad y las Fortalezas de Carácter: Amor, Inteligencia Social y Bondad. Así mismo, los resultados determinaron que el staff de profesores del Colegio 2 tiene mayores niveles de Amor (4.632 vs. 4.605) e Inteligencia social (4.328 vs. 4.222), y menor nivel de Bondad (4.564 vs. 4.568) que el staff de profesores del Colegio 1,

superándolo por consiguiente, en el nivel de la virtud Humanidad (4.508 vs. 4.465). Ver figura 9.

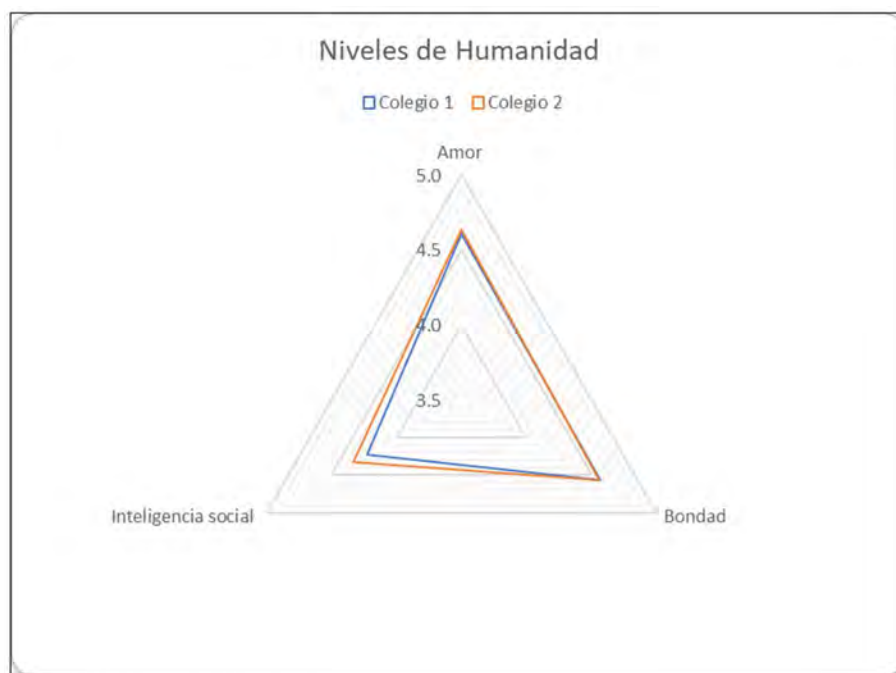


Figura 9. Niveles de Humanidad del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

Los resultados han determinado que el staff de profesores de ambos colegios tiene niveles altos en la Virtud Justicia y en las Fortalezas de Carácter: Trabajo, Equidad y Liderazgo. El staff de profesores del Colegio 2 tiene mayores niveles de Trabajo en equipo (4.564 vs. 4.470), Equidad (4.648 vs. 4.643) y Liderazgo (4.380 vs. 4.249) que el staff de profesores del Colegio 1, superándolo por consiguiente, en el nivel de la virtud Justicia (4.531 vs. 4.454). Ver Figura 10.

Los resultados han determinado que el staff de profesores de ambos colegios tiene nivel alto en la Virtud Templanza y la Fortaleza de carácter Prudencia. Así mismo, que el staff de profesores del Colegio 2 tiene nivel alto de Perdón y Autorregulación a diferencia del staff de profesores del Colegio 1, quienes tienen un nivel medio y, que el staff de ambos colegios tiene nivel medio de Humildad. El staff de profesores del Colegio 2 tiene mayores



Figura 10. Niveles de Justicia del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

niveles de Perdón (4.068 vs. 3.903), Humildad (3.868 vs. 3.827), Prudencia (4.484 vs. 4.373) y Autorregulación (4.112 vs. 3.924) que el staff de profesores del Colegio 1, superándolo por consiguiente, en el nivel de la virtud Templanza (4.133 vs. 4.007). Ver Figura 11.

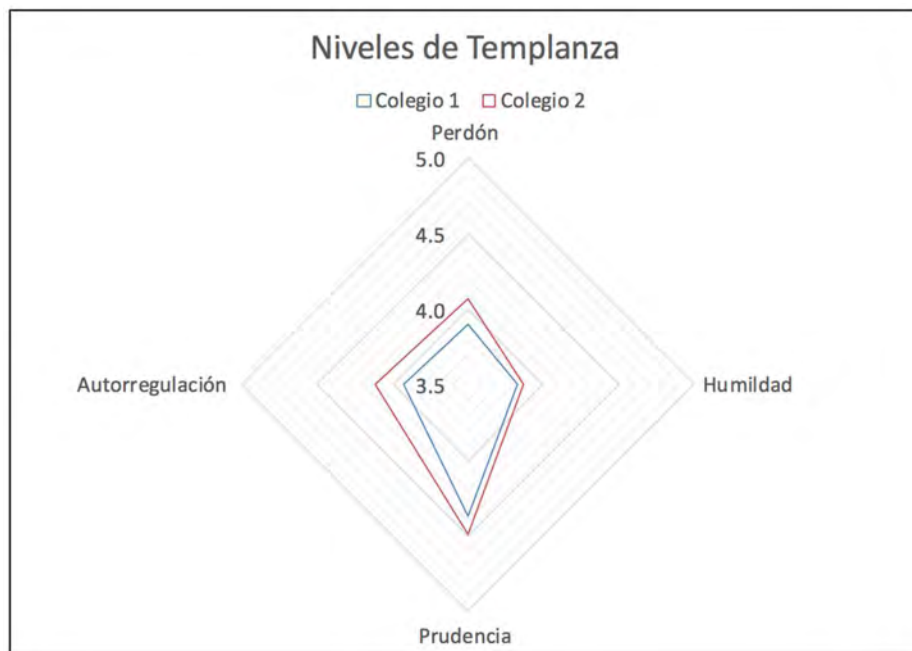


Figura 11. Niveles de Templanza del staff de profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

Los resultados han determinado que el staff de profesores de ambos colegios tiene nivel alto en la Virtud Trascendencia y en las Fortalezas de Carácter: Gratitude, Esperanza, Apreciación por la belleza, Humor y Espiritualidad. El staff de profesores del Colegio 1 tiene mayores niveles de Gratitude (4.638 vs. 4.6), Esperanza (4.605 vs. 4.58), Apreciación por la belleza (4.314 vs. 4.264) y Humor (4.232 vs. 4.228), y menor nivel de Espiritualidad (4.324 vs. 4.608) que el staff de profesores del Colegio 2, sin embargo este último lo supera en el nivel de la virtud Trascendencia (4.456 vs. 4.423). Ver Figura 12.

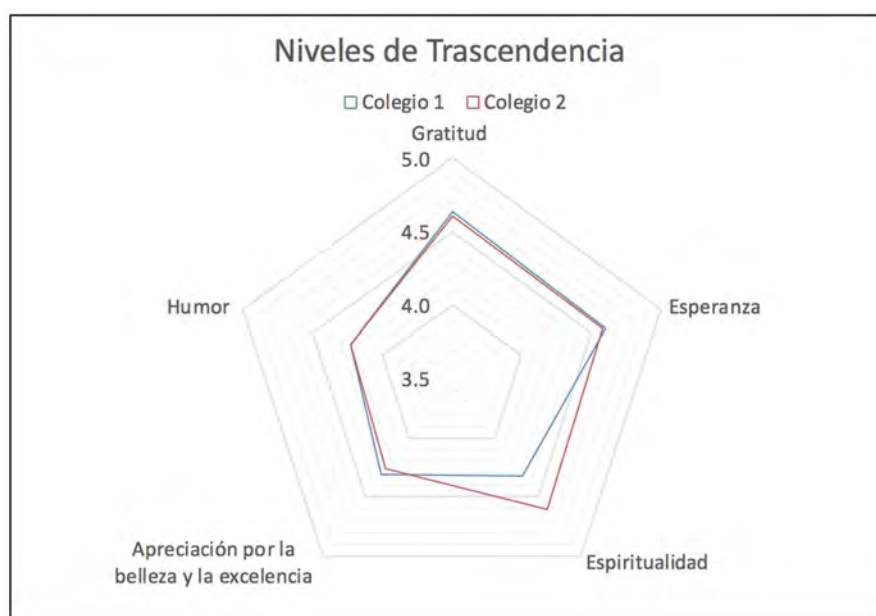


Figura 12. Niveles de Trascendencia de los profesores de los colegios 1 (no religioso) y 2 (religioso).

En la jerarquización de las Fortalezas de Carácter del staff de profesores de ambos colegios, se ha obtenido como resultado que el staff de profesores del Colegio 1 tiene niveles medios en las Fortalezas de Carácter: Valentía, Amor por el aprendizaje, Autorregulación, Perdón, Humildad, y Perspectiva; todas las demás Fortalezas de Carácter tienen niveles altos. Respecto al staff de profesores del Colegio 2, tiene un nivel medio en las Fortalezas de Carácter: Valentía, Humildad, y Perspectiva; todas las demás Fortalezas de Carácter tienen niveles altos. Ver Figuras 13 y 14.

Así mismo, se determinó que los mayores puntajes les corresponden a las Fortalezas

de Carácter Honestidad y Equidad y los menores puntajes les corresponden a Humildad y Perspectiva, lo cual muestra una jerarquía muy similar para el staff de profesores de ambos colegios.

También se encontró, que las cinco Fortalezas de Carácter principales (mayor puntaje promedio) del staff de profesores de ambos centros educativos evaluados fueron similares. Las únicas fortalezas en las que difieren son la Esperanza y la Espiritualidad, y vale la pena mencionar, que ambas pertenecen a la misma virtud de Trascendencia (ver Tabla 10 y Tabla 11).

Por otro lado, en la Tabla 12 se muestran las posiciones de las Fortalezas de Carácter para el staff de profesores de ambos colegios y su diferencia en valor absoluto, lo que se encontró fue que todas las diferencias estuvieron en el orden de 0 a 3 posiciones, es decir, eran bastante cercanas, sin embargo, una tuvo un valor de nueve: La Espiritualidad.

La Espiritualidad en el staff de profesores del Colegio 2 (Religioso) ocupó la posición 4 mientras que en el staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso) ocupó la posición 13, representando la única diferencia importante entre las posiciones de las Fortalezas de Carácter (ver Figura 13 y Figura 14).

Tabla 10

Fortalezas de Carácter Principales del staff de Profesores del Colegio 1 (No Religioso)

Posición	1	2	3	4	5
Fortaleza de carácter	Honestidad	Equidad	Gratitud	Esperanza	Amor
Puntaje promedio	4.735	4.643	4.638	4.605	4.605

Nota. Medición con escala de estilo Likert de 5 puntos.

Al aplicar la prueba no paramétrica de Mann Whitney para realizar la comparación de medias, resultó que en todos los niveles de las Fortalezas de Carácter, el staff de profesores de ambos colegios no presenta diferencias significativas ($p\text{-value} > 0.05$), excepto por la Espiritualidad, en la cual el staff de profesores del Colegio 2 tiene un nivel más elevado y

diferencia significativa ($p\text{-value} < 0.05$) respecto al staff de profesores del Colegio 1 (ver Apéndice H).

Tabla 11

Fortalezas de Carácter Principales del staff de Profesores del Colegio 2 (Religioso)

Posición	1	2	3	4	5
Fortaleza de carácter	Honestidad	Equidad	Amor	Espiritualidad	Gratitud
Puntaje promedio	4.664	4.648	4.632	4.608	4.600

Nota. Medición con escala de estilo Likert de 5 puntos.

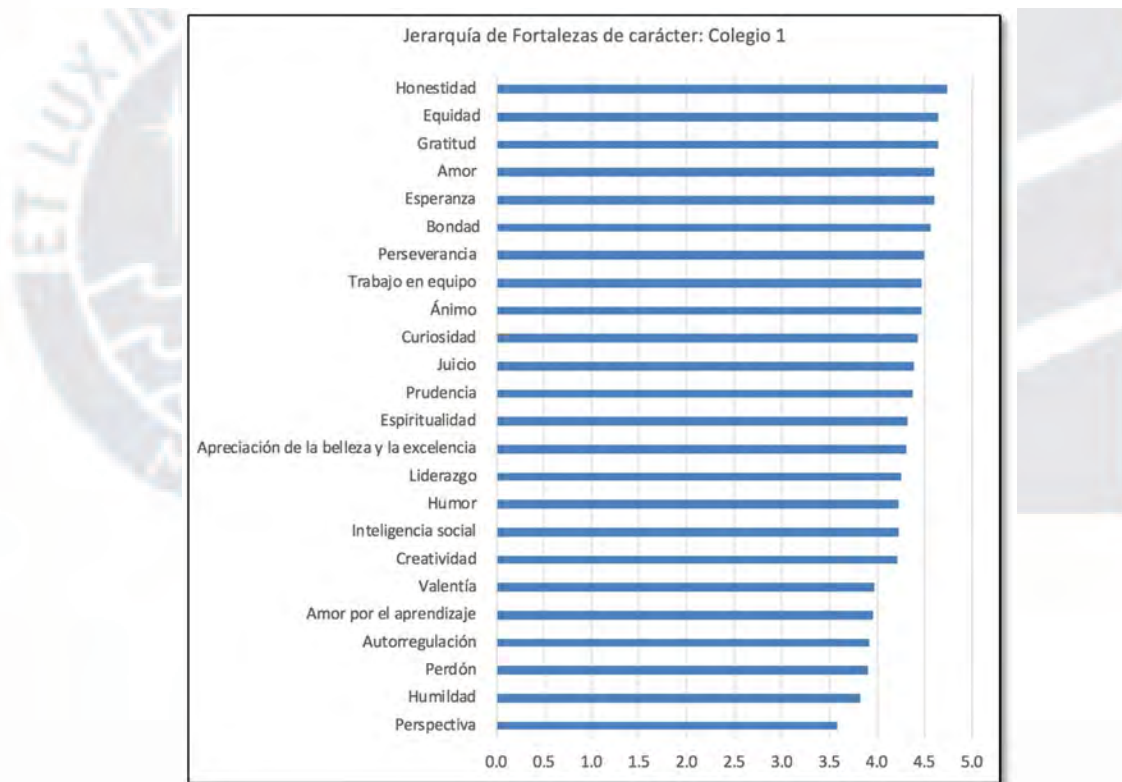


Figura 13. Jerarquía de Fortaleza de carácter del staff de profesores del Colegio 1 (no religioso).

Preguntas de investigación. De acuerdo con los resultados mostrados y evaluados en los párrafos precedentes, las respuestas a las preguntas de investigación son las siguientes:

Pregunta general:

¿Cuál es el grado de asociación entre las Fortalezas de Carácter y el nivel de

Felicidad, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018?

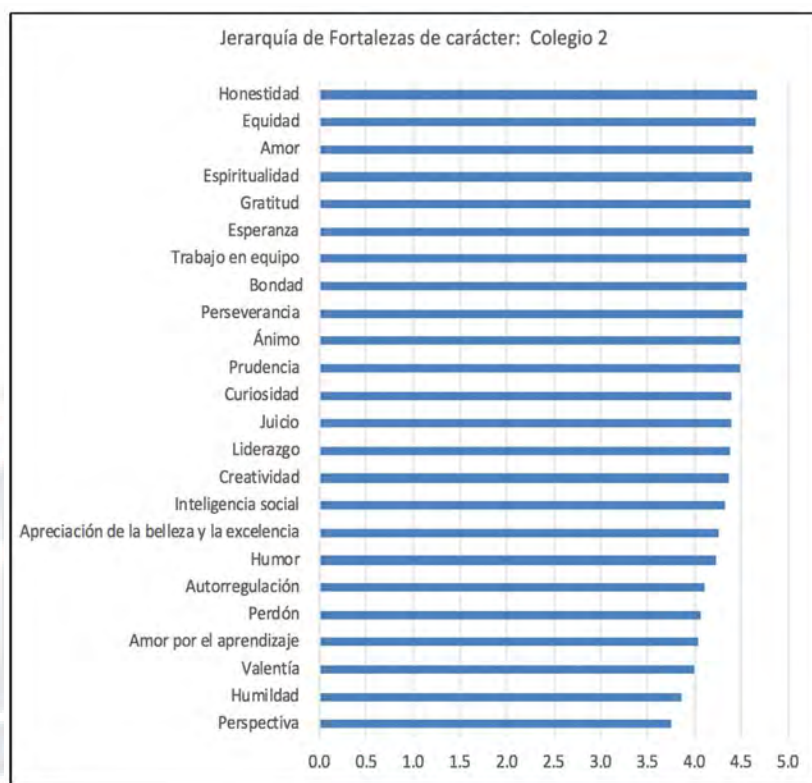


Figura 14. Jerarquía de Fortalezas de Carácter del staff de profesores del colegio 2 (religioso).

Tabla 12

Diferencia en Valor Absoluto de las Fortalezas de Carácter del staff de profesores de ambos Colegios

Fortaleza de carácter	Colegio 1	Colegio 2	Diferencia
Espiritualidad	13	4	9
Valentía	19	22	3
Creatividad	18	15	3
Apreciación de la belleza y la excelencia	14	17	3
Perdón	22	20	2
Autorregulación	21	19	2
Humor	16	18	2
Juicio	11	13	2
Curiosidad	10	12	2
Perseverancia	7	9	2
Bondad	6	8	2
Gratitud	3	5	2
Amor por el aprendizaje	20	21	1
Inteligencia social	17	16	1

(Continuación)

Liderazgo	15	14	1
Prudencia	12	11	1
Ánimo	9	10	1
Trabajo en equipo	8	7	1
Esperanza	5	6	1
Amor	4	3	1
Equidad	24	24	0
Honestidad	23	23	0
Perspectiva	24	24	0
Humildad	23	23	0

La relación entre el nivel de cada una de las Fortalezas de Carácter y el nivel de Bienestar General en el Trabajo en el staff de profesores del Colegio 1, evaluado en el mes de agosto del año 2018 se muestra en la Tabla 15. Existe una correlación positiva muy significativa entre la Gratitud y el Bienestar General en el Trabajo, así mismo, existe una correlación positiva significativa entre este último y la Bondad, el Amor por el aprendizaje y el Amor. No existe evidencia de que las demás Fortalezas de Carácter presenten correlación con el Bienestar General en el Trabajo.

La relación entre el nivel de cada una de las Fortalezas de Carácter y el nivel de Bienestar General en el Trabajo en el staff de profesores del Colegio 2, evaluado en el mes de agosto del año 2018 se muestra en la Tabla 16. Existe una correlación positiva muy significativa entre el Humor y el Bienestar General en el Trabajo, así mismo, existe una correlación positiva y significativa entre este último y la Creatividad, la Equidad y el Juicio. No existe evidencia de que las demás Fortalezas de Carácter presenten correlación con el Bienestar General en el Trabajo.

La relación entre el nivel de las Fortalezas de Carácter con el nivel de cada Pilar que compone el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores del Colegio 1, evaluado en el mes de agosto del año 2018, se presenta en la Tabla 17. Las Emociones positivas están muy significativamente correlacionadas con la Gratitud y con el Ánimo; y significativamente correlacionada con el Amor por el aprendizaje, Honestidad, Espiritualidad, Prudencia, Equidad y Creatividad. El Compromiso está significativamente correlacionado

con la Gratitude y la Bondad. Las Relaciones positivas están muy significativamente correlacionada con la Gratitude y significativamente correlacionada con la Humildad. El Significado está muy significativamente correlacionado con la Bondad y la Curiosidad, y significativamente correlacionado con Gratitude, Amor, Juicio y Apreciación de la belleza y la excelencia. El Logro está significativamente correlacionado con Gratitude, Bondad, Amor, Liderazgo, Ánimo, Equidad e Inteligencia social. La Felicidad percibida se correlaciona significativamente con la Gratitude, Bondad y Amor.

Tabla 13

Nivel de los Pilares del Bienestar General en el Trabajo medido en el staff de Profesores del Colegio 1

Posición	Bienestar General en el Trabajo y sus Pilares	Colegio 1
1	Compromiso [E]	9.126
2	Significado [M]	9.081
3	Felicidad percibida	9.081
4	Emociones positivas [P]	9.018
5	Logro [A]	8.793
6	Relaciones positivas [R]	8.180

Tabla 14

Nivel de los Pilares del Bienestar General en el Trabajo medido en el staff de Profesores del Colegio 2

Posición	Bienestar General en el Trabajo y sus Pilares	Colegio 2
1	Significado [M]	8.993
2	Compromiso [E]	8.807
3	Logro [A]	8.713
4	Felicidad percibida	8.640
5	Emociones positivas [P]	8.633
6	Relaciones positivas [R]	8.320

La relación entre el nivel de las Fortalezas de Carácter y el nivel de cada Pilar que compone el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores del Colegio 2, evaluado en el mes de agosto del año 2018, se presenta en la Tabla 18. Las Emociones positivas están muy

significativamente correlacionadas con el Humor y significativamente con la Creatividad, la Equidad, el Juicio y la Curiosidad. El Compromiso está muy significativamente correlacionado con el Humor, la Creatividad, la Equidad, el Liderazgo y la Inteligencia social; y significativamente correlacionada con el Juicio, la Curiosidad, la Honestidad, la Valentía, la Prudencia y el Perdón. Las Relaciones positivas están significativamente correlacionada con el Humor. El Significado está muy significativamente correlacionado con el Humor y la Creatividad, y significativamente correlacionado con la Equidad, el Juicio, la Curiosidad, el Liderazgo y la Inteligencia social. El Logro está significativamente correlacionado con el Humor, la Creatividad, la Inteligencia social y la Honestidad.

Tabla 15

Relación entre las Fortalezas de Carácter y el Nivel de Bienestar General en el Trabajo obtenido en el staff de Profesores del Colegio 1

Bienestar General en el Trabajo					
Gratitud	Bondad	Amor por el aprendizaje	Amor	Juicio	Liderazgo
0.49**	0.43*	0.37*	0.37*	0.32	0.31
Curiosidad	Honestidad	Espiritualidad	Esperanza	Ánimo	Prudencia
0.30	0.30	0.29	0.29	0.29	0.28
Perdón	Equidad	Humildad	Inteligencia social	Perseverancia	Creatividad
0.27	0.27	0.24	0.23	0.23	0.21
Humor	Trabajo en equipo	Valentía	Apreciación de la belleza y la excelencia	Perspectiva	Autorregulación
0.20	0.20	0.18	0.11	0.11	0.10

Preguntas específicas:

1.- ¿Cuál es el nivel de Bienestar General en el Trabajo y sus pilares, en el staff de profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018?

El nivel de Felicidad en el trabajo, medido mediante el indicador Bienestar General en el Trabajo, del staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso) es de 8.88 y del staff de profesores del Colegio 2 (Religioso) es de 8.68, ambos medidos en una escala de Likert de 0 a 10 puntos en el mes de agosto del año 2018. Los dos centros educativos se ubican en la ciudad de Lima.

El nivel de los Pilares que componen el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores del Colegio 1, en el mes de agosto del año 2018, se muestra en la Tabla 13.

El nivel de los Pilares que componen el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores del Colegio 2, en el mes de agosto del año 2018, se muestra en la Tabla 14.

Tabla 16

Relación entre las Fortalezas de Carácter y el Nivel de Bienestar General en el Trabajo Obtenido en el staff de Profesores del Colegio 2

Bienestar general en el trabajo					
Humor	Creatividad	Equidad	Juicio	Curiosidad	Animo
0.44**	0.37*	0.33*	0.31*	0.27	0.26
Liderazgo	Inteligencia social	Autorregulación	Honestidad	Valentía	Prudencia
0.25	0.25	0.24	0.23	0.21	0.21
Perdón	Amor por el aprendizaje	Bondad	Humildad	Apreciación de la belleza y la excelencia	Esperanza
0.20	0.20	0.20	0.18	0.17	0.14
Gratitud	Espiritualidad	Perseverancia	Amor	Trabajo en equipo	Perspectiva
0.14	0.11	0.10	0.09	-0.02	-0.06

2.- ¿Cuál es el nivel de las Fortalezas de Carácter y determinar su jerarquía, en el staff de profesores de dos centros educativos de Lima Metropolitana en el mes de agosto del año 2018?

Tabla 17

Relación entre el nivel de las Fortalezas de Carácter y cada Pilar del Bienestar General en el Trabajo, medido en el staff de Profesores del Colegio 1

Fortalezas de Carácter	Emociones positivas	Compromiso	Relaciones positivas	Significado	Logro	Felicidad percibida
- Gratitude	0.51**	0.38*	0.44**	0.42*	0.35*	0.40*
- Bondad	---	0.40*	---	0.48**	0.35*	0.42*
- Amor por el aprendizaje	0.39*	---	---	---	---	---
- Amor	---	---	---	0.44*	0.37*	0.35*
- Juicio	---	---	---	0.42*	---	---
- Liderazgo	---	---	---	---	0.37*	---
- Curiosidad	---	---	---	0.52**	---	---
- Honestidad	0.37*	---	---	---	---	---
- Espiritualidad	0.37*	---	---	---	---	---
- Esperanza	---	---	---	---	---	---
- Ánimo	0.50**	---	---	---	0.43*	---
- Prudencia	0.39*	---	---	---	---	---
- Perdón	---	---	---	---	---	---
- Equidad	0.39*	---	---	---	0.37*	---
- Humildad	---	---	0.37*	---	---	---
- Inteligencia social	---	---	---	---	0.37*	---
- Perseverancia	---	---	---	---	---	---
- Creatividad	0.35*	---	---	---	---	---
- Humor	---	---	---	---	---	---
- Trabajo en equipo	---	---	---	---	---	---
- Valentía	---	---	---	---	---	---
- Apreciación de la belleza y la excelencia	---	---	---	0.43*	---	---
- Perspectiva	---	---	---	---	---	---
- Autorregulación	---	---	---	---	---	---

El nivel de Creatividad, Curiosidad, Juicio, Amor por el aprendizaje y Perspectiva, asociadas a la virtud Sabiduría y Conocimiento, así como el nivel de dicha virtud, en el staff de profesores de ambos centros educativos de Lima Metropolitana, evaluados en el mes de agosto del año 2018, se muestra en la Tabla 18, medidos en una escala de Likert de 1 a 5 puntos.

El nivel del Valentía, Perseverancia, Honestidad y Ánimo, asociadas a la virtud Coraje, así como el nivel de dicha virtud, en el staff de profesores de ambos centros

educativos de Lima Metropolitana, evaluados en el mes de agosto del año 2018, se muestra en la Tabla 19 medidos en una escala de Likert de 1 a 5 puntos.

Tabla 18

Resultados de la medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Sabiduría y Conocimiento

Virtudes	Fortaleza de carácter	Colegio 1	Colegio 2	Colegio 1	Colegio 2
Sabiduría y Conocimiento	Creatividad	4.211	4.364		
	Curiosidad	4.427	4.392		
	Juicio	4.384	4.392	4.114	4.190
	Amor por el aprendizaje	3.962	4.044		
	Perspectiva	3.584	3.757		

Tabla 19

Resultados de la medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Coraje

Virtudes	Fortaleza de carácter	Colegio 1	Colegio 2	Colegio 1	Colegio 2
Coraje	Valentía	3.978	4.004		
	Perseverancia	4.492	4.524	4.419	4.422
	Honestidad	4.735	4.664		
	Ánimo	4.470	4.496		

El nivel del Amor, Bondad e Inteligencia social, asociadas a la virtud Humanidad, así como el nivel de dicha virtud, en el staff de profesores de ambos centros educativos de Lima Metropolitana, evaluados en el mes de agosto del año 2018, se muestra en la Tabla 20, medidos en una escala de Likert de 1 a 5 puntos.

Tabla 20

Resultados de la medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Humanidad

Virtudes	Fortaleza de carácter	Colegio 1	Colegio 2	Colegio 1	Colegio 2
Humanidad	Amor	4.605	4.632		
	Bondad	4.568	4.564	4.465	4.508
	Inteligencia social	4.222	4.328		

El nivel de Trabajo en equipo, Equidad y Liderazgo, asociadas a la virtud Justicia, así

como el nivel de dicha virtud, en el staff de profesores de ambos centros educativos de Lima Metropolitana, evaluados en el mes de agosto del año 2018, se muestra en la Tabla 21.

Tabla 21

Resultados de la Medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Justicia

Virtudes	Fortaleza de carácter	Colegio 1	Colegio 2	Colegio 1	Colegio 2
Justicia	Trabajo en equipo	4.470	4.564		
	Equidad	4.643	4.648	4.454	4.531
	Liderazgo	4.249	4.380		

El nivel de Perdón, Humildad, Prudencia y Autorregulación, asociadas a la virtud Templanza, así como el nivel de dicha virtud, en el staff de profesores de ambos centros educativos de Lima Metropolitana, evaluados en el mes de agosto del año 2018, se muestra en la Tabla 22, medidos en una escala de Likert de 1 a 5 puntos.

Tabla 22

Resultados de la Medición de las Fortalezas de Carácter para la Virtud Templanza

Virtudes	Fortaleza de carácter	Colegio 1	Colegio 2	Colegio 1	Colegio 2
Templanza	Perdón	3.903	4.068		
	Humildad	3.827	3.868	4.007	4.133
	Prudencia	4.373	4.484		
	Autorregulación	3.924	4.112		

El nivel de la Apreciación de la Belleza y la Excelencia, Gratitud, Esperanza, Humor y Espiritualidad, asociadas a la virtud Trascendencia, así como el nivel de dicha virtud, en el staff de profesores de ambos centros educativos de Lima Metropolitana, evaluados en el mes de agosto del año 2018, se muestra en la Tabla 23, medidos en una escala de Likert de 1 a 5 puntos.

La jerarquía, en orden descendente de las Fortalezas de Carácter del staff de profesores del Colegio 1 (No religioso), obtenida en el mes de agosto del año 2018 se muestra en la Tabla 24.

La jerarquía en orden descendente, de las Fortalezas de Carácter del staff de

profesores del Colegio 2 (Religioso), obtenida en el mes de agosto del año 2018 se muestra en la Tabla 25.

Tabla 23

Resultados de la medición de las Fortalezas de Carácter de la Virtud Trascendencia

Virtudes	Fortaleza de carácter	Colegio 1	Colegio 2	Colegio 1	Colegio 2
Trascendencia	Gratitud	4.638	4.600		
	Esperanza	4.605	4.580		
	Espiritualidad	4.324	4.608	4.423	4.456
	Apreciación por la belleza y la excelencia	4.314	4.264		
	Humor	4.232	4.228		

Tabla 24

Fortalezas de Carácter en orden descendente del staff de Profesores del Colegio 1

Posición	Fortaleza de carácter	Colegio 1
1	Honestidad	4.735
2	Equidad	4.643
3	Gratitud	4.638
4	Esperanza	4.605
5	Amor	4.605
6	Bondad	4.568
7	Perseverancia	4.492
8	Trabajo en equipo	4.470
9	Ánimo	4.470
10	Curiosidad	4.427
11	Juicio	4.384
12	Prudencia	4.373
13	Espiritualidad	4.324
14	Apreciación de la belleza y la excelencia	4.314
15	Liderazgo	4.249
16	Humor	4.232
17	Inteligencia social	4.222
18	Creatividad	4.211
19	Valentía	3.978
20	Amor por el aprendizaje	3.962
21	Autorregulación	3.924
22	Perdón	3.903
23	Humildad	3.827
24	Perspectiva	3.584

Tabla 25

Fortalezas de Carácter en orden descendente del staff de Profesores del Colegio 2

Posición	Fortaleza de carácter	Colegio 2
1	Honestidad	4.664
2	Equidad	4.648
3	Amor	4.632
4	Espiritualidad	4.608
5	Gratitud	4.600
6	Esperanza	4.580
7	Trabajo en equipo	4.564
8	Bondad	4.564
9	Perseverancia	4.524
10	Ánimo	4.496
11	Prudencia	4.484
12	Curiosidad	4.392
13	Juicio	4.392
14	Liderazgo	4.380
15	Creatividad	4.364
16	Inteligencia social	4.328
17	Apreciación de la belleza y la excelencia	4.264
18	Humor	4.228
19	Autorregulación	4.112
20	Perdón	4.068
21	Amor por el aprendizaje	4.044
22	Valentía	4.004
23	Humildad	3.868
24	Perspectiva	3.757

4.2. Análisis de las hipótesis de investigación

Para realizar el análisis de las tres hipótesis que se plantearon, se consideró lo que Hernández, Fernández y Baptista (2005) indicaron: Si el P-value es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente de correlación es significativo al nivel del 95% con probabilidad de error menor a 5%, también se puede indicar con un asterisco (*), sin embargo si el P-value es menor a 0.01, se dice que el coeficiente de correlación es altamente significativo al nivel 99% con una probabilidad de error de 1%, también se puede indicar con dos asteriscos (**).

H1. Las cinco principales Fortalezas de Carácter son las de mayor grado de asociación con la Felicidad, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de

profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018.

No se comprobó la Hipótesis 1. El presente estudio encontró que las principales Fortalezas de Carácter no necesariamente coinciden con las fortalezas que tienen una correlación significativa o altamente significativa (coeficiente de correlación de Spearman) con el Bienestar General en el Trabajo.

En el caso del staff de profesores del Colegio 1, los resultados que se pueden apreciar en la Tabla 10 muestran, que de las principales Fortalezas de Carácter: Honestidad, Equidad, Gratitud, Amor, y Esperanza; y en la Tabla 5 que sólo dos de ellas: la Gratitud (Correlación = 0.49 y P-Value < 0.01) y el Amor (Correlación = 0.37 y P-Value < 0.05); se encuentran con una relación altamente significativa y significativa respectivamente con el Bienestar General en el Trabajo y su correlación positiva se encuentra entre un nivel de medio a débil, medido con el instrumento Workplace PERMA-Profiler. Aún cuando, las fortalezas Bondad (Correlación = 0.43 y P-Value < 0.05) y Amor por el Aprendizaje (Correlación = 0.37 y P-Value < 0.05) también presentan relación significativa, no están ubicadas entre sus cinco Fortalezas de Carácter principales.

En el caso del staff de profesores del Colegio 2, los resultados se pueden apreciar en la Tabla 11 muestran, que de las principales Fortalezas de Carácter: Honestidad, Equidad, Amor, Espiritualidad, y Gratitud; y en la Tabla 6 que sólo la Equidad (Correlación = 0.33 y P-Value < 0.05) se encuentra con una relación altamente significativa y significativa respectivamente con el Bienestar General en el Trabajo y su correlación positiva se encuentra entre un nivel de medio a débil, medido con el instrumento Workplace PERMA-Profiler. Aún cuando las fortalezas Humor (Correlación = 0.44 y P-Value < 0.01), Creatividad (Correlación = 0.37 y P-Value < 0.05) y Juicio (Correlación = 0.31 y P-Value < 0.05) también presentan una relación significativa, no están ubicadas entre sus cinco Fortalezas de Carácter

Principales.

Es decir, resultó que mientras las principales Fortalezas de Carácter son similares para el staff de profesores de ambos colegios, existen grandes diferencias en las Fortalezas del Carácter asociadas de manera significativa o muy significativa con el Bienestar General en el Trabajo.

De las fortalezas mencionadas, sólo el Amor y la Esperanza se encuentran entre las siete Fortalezas de Carácter principales en el staff de profesores de ambos colegios, a pesar de ello, ambos muestran un nivel de Bienestar General en el Trabajo elevado, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo. Por lo tanto, la hipótesis H1 no se ha comprobado.

H2. Existe una diferencia estadística significativa en los niveles alcanzados de Bienestar General en el Trabajo y de sus Pilares (Emociones Positivas, Compromiso, Relaciones Positivas, Significado y Logro), por el staff de profesores del Colegio 1 respecto del staff de profesores del Colegio 2.

Al aplicar la prueba no paramétrica de Mann Whitney para realizar la comparación de medias, resultó que en los niveles alcanzados de Bienestar General en el Trabajo y de sus Pilares (Emociones Positivas, Compromiso, Relaciones Positivas, Significado y Logro), del staff de profesores de ambos colegios, no hubo diferencias significativas ($P\text{-value} > 0.05$), (Ver Tabla H1 del Apéndice H). Por lo tanto, se puede decir que la Hipótesis 2 no se comprobó debido a que no existe diferencia estadística significativa para el Bienestar General en el Trabajo y ninguno de sus Pilares entre el staff de profesores de los colegios evaluados.

H3. Existe una diferencia estadística significativa en los niveles alcanzados para cada Fortaleza de Carácter por el staff de profesores del Colegio 1 respecto del staff de profesores del Colegio 2.

Al aplicar la prueba no paramétrica de Mann Whitney para realizar la comparación de medias, resultó que en los niveles de todas las Fortalezas de Carácter del staff de profesores

de ambos colegios no hubo diferencias significativas ($P\text{-value} > 0.05$), excepto en el nivel de la Espiritualidad, en la cual el staff de profesores del Colegio 2 obtuvo un nivel más elevado y una diferencia significativa ($p\text{-value} < 0.05$) respecto al staff de profesores del Colegio 1 (Ver Tabla H1 del Apéndice H). Por lo tanto, se puede decir que la Hipótesis 3 no se comprobó debido a que sólo existe diferencia estadística significativa para la Espiritualidad y no existe tal diferencia para las otras 23 Fortalezas de Carácter del staff de profesores de los colegios evaluados.

Tabla 26

Relación entre el nivel de las Fortalezas de Carácter de cada Pilar del Bienestar General en el Trabajo del staff de Profesores del Colegio 2

Fortalezas de Carácter	Emociones positivas	Compromiso	Relaciones positivas	Significado	Logro	Felicidad percibida
- Humor	0.39**	0.54**	0.40*	0.42**	0.31*	---
- Creatividad	0.32*	0.46**	---	0.42**	0.32*	---
- Equidad	0.30*	0.42**	---	0.36*	---	---
- Juicio	0.37*	0.36*	---	0.34*	---	---
- Curiosidad	0.30*	0.36*	---	0.37*	---	---
- Ánimo	---	---	---	---	---	---
- Liderazgo	---	0.45**	---	0.35*	---	---
- Inteligencia social	---	0.4**	---	0.36*	0.33*	---
- Autorregulación	0.32*	---	---	---	---	---
- Honestidad	---	0.30*	---	---	0.30*	---
- Valentía	---	0.33*	---	---	---	---
- Prudencia	---	0.31*	---	---	---	---
- Perdón	---	0.34*	---	---	---	---
- Amor por el aprendizaje	---	---	---	---	---	---
- Bondad	---	---	---	---	---	---
- Humildad	---	---	---	---	---	---
- Apreciación de la belleza y la excelencia	---	---	---	---	---	---
- Esperanza	---	---	---	---	---	---
- Gratitud	---	---	---	---	---	---
- Espiritualidad	---	---	---	---	---	---
- Perseverancia	---	---	---	---	---	---
- Amor	---	---	---	---	---	---
- Trabajo en equipo	---	---	---	---	---	---
- Perspectiva	---	---	---	---	---	---

4.3. Resumen

Ambos colegios presentan estadísticamente el mismo nivel de Felicidad en el trabajo, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo (El Colegio 1 obtuvo 8.88 y el Colegio 2 obtuvo 8.68, de una escala máxima de 10 puntos), sin diferencia estadística significativa, dado que el p-value obtenido en la prueba Mann Whitney, que compara las medias, es igual a 0.149 ($p\text{-value} > 0.05$).

Las cinco Fortalezas de Carácter Principales son similares para ambos colegios, lo cual significa que poseen un perfil de rasgos de personalidad similar (para ambos colegios se repiten: Honestidad, Equidad, Gratitud, y Amor).

Por otro lado, las cinco Fortalezas de Carácter principales no necesariamente son las de mayor correlación con el nivel de Bienestar General en el Trabajo. Sería necesario desarrollar más investigaciones orientadas a determinar las causas de este hecho.

Finalmente, el Colegio 2 (religioso) presentó un nivel de Espiritualidad mayor al del Colegio 1 (no religioso), siendo la diferencia estadísticamente significativa.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

La conclusión principal del presente trabajo es que el objetivo general de la investigación se cumplió y los resultados indicaron que existe asociación entre las Fortalezas de Carácter y el Bienestar General en el Trabajo, en el staff de profesores de dos centros educativos escolares de Lima Metropolitana, en el mes de agosto del año 2018. Respecto al grado de asociación, las Fortalezas de Carácter con correlación significativa (coeficiente de correlación de Spearman) entre débil y media, con el Bienestar General en el Trabajo para el staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso) son: la Bondad, el Amor por el aprendizaje y el Amor; y la de correlación media muy significativa con el Bienestar General en el Trabajo, es la Gratitude. Para el staff de profesores del Colegio 2 (Religioso), la Fortaleza de Carácter con correlación entre débil y media, muy significativa con el Bienestar General en el Trabajo fue Humor, y con correlación significativa entre débil y media, las Fortalezas de Carácter Creatividad, Equidad y Juicio.

El nivel de Felicidad en el Trabajo, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores de ambos colegios se encuentran en un alto nivel. El nivel de Bienestar General en el Trabajo fue mayor en el staff de profesores del Colegio 1, con un puntaje de 8.88, versus un puntaje de 8.68 en el staff de profesores del Colegio 2, sin embargo, las pruebas de comparación de medias indicaron una diferencia estadística no significativa entre estos niveles.

Los resultados mostraron que todos los Pilares del Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores de ambos colegios, tienen niveles elevados y no muestran una diferencia estadística significativa, sin embargo, parecería que un nivel menor de Emociones Negativas y de Soledad Percibida explicarían un mayor nivel de Felicidad Percibida y, por ende, de Bienestar General en el Trabajo. Al respecto, al observar los coeficientes de correlación de

Sepearman, notamos que el Bienestar General en el Trabajo muestra una correlación inversa muy significativa de nivel medio con la Soledad Percibida en el staff de profesores de ambos colegios y una correlación inversa muy significativa media-débil con las Emociones Negativas en el staff de profesores del Colegio 2, no existiendo correlación entre el Bienestar General en el Trabajo y las Emociones Negativas en el staff de profesore del Colegio 1. Cabe precisar que el objetivo de esta investigación no se enfocó en determinar si las Emociones Negativas y la Soledad Percibida influyen directa o indirectamente en la Felicidad Percibida y/o en el Bienestar General en el Trabajo, sin embargo el hallazgo descrito parece justificar esta línea de investigación.

Se determinó que el staff de profesores del Colegio 2 supera al del Colegio 1 en los niveles de 17 Fortalezas de Carácter, siendo superado, solo en siete de ellas, cuatro de las cuales pertenecen a la virtud Trascendencia. En consecuencia, el staff de profesores del Colegio 2 supera al del Colegio 1 en las seis Virtudes humanas, las cuales agrupan a las 24 Fortalezas de Carácter. Aunque el presente trabajo de investigación no tuvo por finalidad demostrar la asociación entre los procesos de selección y evaluación del desempeño, y el nivel de las Fortalezas de Carácter del staff de profesores en los colegios evaluados, el hecho de que el staff de profesores del Colegio 2 supere al del Colegio 1 en los niveles de 17 Fortalezas de Carácter, podría deberse a una mayor rigurosidad en los procesos de selección de los maestros en el Colegio 2 respecto a los del Colegio 1, lo cual fue evidenciado en las entrevistas a los directivos de cada colegio, sin embargo, comprobar esta relación de causalidad corresponde a una línea de investigación futura. Ver Apéndice L.

Los resultados también indicaron que el staff de profesores del colegio con mayor nivel de Virtudes y Fortalezas de Carácter (Colegio 2), muestra un menor nivel de Bienestar General en el Trabajo, aunque la diferencia no es estadísticamente significativa. La relación de causalidad entre los niveles de ambas variables debe demostrarse en otros estudios.

El nivel de la Fortaleza de Carácter Espiritualidad fue la única con diferencia estadística significativa, siendo mayor en el staff de profesores del Colegio 2 que en el del Colegio 1. Ocupando la posición 13 en el staff de profesores del Colegio 1 en comparación de la posición 4 en el del Colegio 2. Esta importante diferencia podría deberse a la cultura organizacional del Colegio 2 de la cual forma parte importante el carácter religioso y espiritual, por lo que dicho Colegio 2 buscaría y/o atraería a maestros con una fuerte tendencia a la práctica de la espiritualidad. Esta hipótesis debería corroborarse con estudios explicativos de la relación entre la cultura organizacional en colegios religiosos y la Fortaleza de Carácter Espiritualidad.

Se ha determinado una importante similitud entre el perfil jerárquico de Fortalezas de Carácter del staff de profesores de ambos colegios evaluados, lo que podría justificar una investigación que demuestre si existe relación entre la profesión ejercida, en este caso la docencia de nivel escolar, y el tipo de personalidad de quienes la ejercen, en este caso caracterizada por las Fortalezas de Carácter del VIA-IS.

Las cinco Fortalezas de Carácter Principales (las cinco de mayor nivel o puntaje) no son las mismas Fortalezas de Carácter de correlación significativa y muy significativa – medido mediante el coeficiente de correlación de Spearman - con el nivel de Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores de ambos colegios estudiados. Para el caso del staff de profesores del Colegio 1, dos de las Fortalezas de Carácter Principales: Gratitud y Amor, están correlacionadas significativamente con el Bienestar General en el Trabajo, y, para el caso del staff del Colegio 2, sólo la Equidad se ubica entre sus Fortalezas de Carácter Principales y a la vez, está correlacionada significativamente con el Bienestar General en el Trabajo. Los hechos descritos generan las siguientes interrogantes: (a) Si el staff de profesores de ambos colegios tienen similares perfiles de Fortalezas de Carácter ¿por qué tienen diferentes Fortalezas de Carácter correlacionadas con el Bienestar General en el

Trabajo?, (b) ¿Por qué sólo algunas Fortalezas de Carácter Principales se correlacionan con el Bienestar General en el Trabajo?

El resultado descrito en el párrafo anterior y las preguntas generadas por él, podrían estar alineadas con la investigación propuesta líneas arriba sobre la posible relación existente entre la cultura organizacional y las Fortalezas de Carácter. Reforzaría esta línea de investigación la literatura revisada en Rodríguez (2013), quien indicó que solo el 30% de la personalidad es determinada por la genética y el otro 70% por el entorno, en este caso, este entorno referido podría ser la cultura organizacional.

De acuerdo a la Psicología Positiva, para incrementar el nivel de Felicidad en el trabajo – medido en esta investigación por el Bienestar General en el Trabajo del staff de profesores en cada colegio evaluado – se debe fomentar el despliegue de las principales Fortalezas de Carácter de las personas; en base a esta teoría, los directivos de los centros educativos evaluados deberían trabajar en el desarrollo de estas principales Fortalezas de Carácter del staff de profesores de sus respectivos centros educativos. Sin embargo, el presente estudio encontró que las principales Fortalezas de Carácter no son las que se correlacionan significativamente con el Bienestar General en el Trabajo, por lo tanto, la discusión en futuros trabajos de investigación de alcance explicativo, podrían desarrollarse en torno a cuáles de ellas deberían fomentar los directivos de las organizaciones con casos similares: las Fortalezas de Carácter Principales o las que se correlacionan significativamente con el Bienestar General en el Trabajo.

La revisión de la literatura respecto a la ciencia de la Psicología Positiva, pareciera favorecer al staff de profesores del Colegio 1 en la consecución de un mayor nivel de Bienestar General en el Trabajo, si fomentase el despliegue de las Fortalezas de Carácter Gratitude y Amor, pues ambas forman parte de los rasgos más importantes de la personalidad de su staff de profesores y, a la vez, están significativamente correlacionadas con el nivel de

Bienestar General en el Trabajo; en comparación con el staff de profesores del Colegio 2, quienes tiene a la Equidad como única Fortaleza de Carácter Principal y a la vez correlacionada significativamente con el Bienestar General en el Trabajo.

Los niveles de confiabilidad para las variables de la presente investigación, medidas por el coeficiente Alfa de Cronbach, son similares - con aproximación a 1 decimal - a los obtenidos en numerosas investigaciones globales a excepción de los resultados para siete Fortalezas de Carácter del staff de profesores del Colegio 1 y cinco Fortalezas de Carácter para el staff de profesores del Colegio 2, validando los resultados obtenidos con las herramientas utilizadas (Apéndice J).

No se comprobó la Hipótesis 1. El presente estudio encontró que las principales Fortalezas de Carácter no coinciden con las fortalezas que tienen una correlación significativa o altamente significativa (coeficiente de correlación de Spearman) con el Bienestar General en el Trabajo.

No se comprobó la Hipótesis 2, pues no se encontró evidencia estadística significativa que diferencie el nivel de Bienestar General en el Trabajo y sus Pilares, obtenido por el staff de profesores del Colegio 1 con los del Colegio 2.

La Hipótesis 3 no se comprobó, debido a que sólo existe diferencia estadística significativa para la Espiritualidad y no existe tal diferencia para las otras 23 Fortalezas de Carácter del staff de profesores de los colegios evaluados.

5.2. Recomendaciones

Establecida la duda razonable de cuáles Fortalezas de Carácter deberían fomentar los directivos de las organizaciones: las Fortalezas de Carácter principales o las que se correlacionan significativamente con el nivel de Felicidad en el trabajo, medida mediante el Bienestar General en el Trabajo, se recomienda trabajar sobre las fortalezas que se correlacionan significativamente con la Felicidad en el trabajo, dado que estadísticamente

existe evidencia de que un cambio en las primeras, podría representar también un cambio en la segunda, aunque no se establezca la relación de causalidad.

En el mismo sentido, el staff de profesores del Colegio 1 podría trabajar la Gratitude, la Bondad, el Amor, y el Amor por el aprendizaje; pues éstas presentan una correlación significativa con el Bienestar General en el Trabajo. De estas cuatro, dado que la Gratitude se correlaciona muy significativamente con el Bienestar General en el Trabajo, mediante las Emociones positivas y las Relaciones positivas principalmente; la práctica de esta fortaleza y por ende, su incremento, al tener una asociación directa, llevaría a un incremento más importante de la Felicidad en el Trabajo, a través del incremento de estos dos Pilares principalmente.

Asimismo, el staff de profesores del Colegio 2 podría trabajar el Humor, la Creatividad, la Equidad y el Juicio; pues éstas presentan una correlación significativa con el Bienestar General en el Trabajo. De estas cuatro, dado que el Humor se correlaciona muy significativamente con el Bienestar General en el Trabajo, mediante las Emociones positivas, el Compromiso, las Relaciones positivas y el Significado principalmente; la práctica de esta fortaleza y por ende, su incremento, al tener una asociación directa, llevaría a un incremento más importante de la Felicidad en el Trabajo, a través del incremento de estos cuatro Pilares principalmente.

La literatura científica ofrece diversas intervenciones o técnicas a ejercitar comprobadas para aumentar la Felicidad, citaremos algunas de ellas como recomendaciones para los colegios evaluados:

Para el staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso), las Fortalezas de Carácter de mayor correlación significativa con el nivel de Bienestar General en el Trabajo fueron la Gratitude (perteneciente a la virtud de la Trascendencia), la Bondad y el Amor (pertenecientes a la virtud de la Humanidad), y el Amor a Aprender (perteneciente a la virtud de la Sabiduría).

Para la Gratitude, se recomienda anotar diariamente tres cosas buenas de las cuales se está agradecido con el trabajo; asimismo, se recomienda reservar por lo menos diez minutos cada día para disfrutar de una experiencia agradable en el trabajo, para las fortalezas de la Bondad y el Amor, autores como Hutcherson et al. (2008), citados por Niemic (2013), recomiendan cultivar el Amor hacia uno mismo (autoestima) y hacia los demás, pues esto aumenta la conexión social y positividad hacia los demás, así como, de acuerdo con Fredrickson et al. (2008), citado por Niemic (2013), las Emociones positivas, propósito y atención. Asimismo, Gable et al. (2004), citado por Niemic (2013) sugieren que el hecho de compartir buenas noticias con personas que responden de manera activa, entusiasta, genuina y positiva es de gran beneficio para el emisor, el oyente y la relación entre ambas partes. Adicionalmente, se recomienda entender el trabajo del compañero, identificar lo que es importante para ellos y lograr su participación en el tema con regularidad.

Para el staff de profesore del Colegio 2 (Religioso), cuyas fortalezas de mayor correlación fueron el Humor (perteneciente a la virtud de la Trascendencia), la Creatividad y el Juicio (perteneciente a la virtud de la Sabiduría). Se recomienda para la primera, en concordancia con Diessner et al. (2006), citado por Niemic (2013), mantener un registro en el cual escriban brevemente sobre la belleza que aprecian en la naturaleza, el arte o la moral. Otra recomendación para esta virtud, dada por Gillham, Reivich, Jaycox y Seligman (1995) es combinar estrategias cognitivas (por ejemplo, evaluación de creencias) y estrategias de resolución de problemas sociales (por ejemplo, entrenamiento de asertividad), lo cual conduce a un mayor optimismo. Asimismo, King (2001), Sheldon y Lyubomirsky (2006), citados por Niemic (2013), recomiendan visualizar y escribir sobre el mejor yo posible en un momento en el futuro, esto conduce a un incremento del optimismo, la Esperanza y el Bienestar. Para la segunda fortaleza (Creatividad), de acuerdo con especialistas como Gluck y Baltes (2006), referenciado por Niemic (2013), para aplicar la virtud de la Sabiduría

(Creatividad y Juicio) se recomiendan tres vías: (1) aprender de mentores y leer literatura filosófica, (2) desarrollar habilidades de enseñanza y patrones inteligentes de pensamiento y toma de decisiones, y (3) el uso de intervenciones directas a corto plazo, como conversaciones y viajes imaginarios. Para la Equidad (virtud Justicia), se recomienda tratar con personas de otras áreas de trabajo, de otras generaciones, con diversas formas de pensar; asimismo, también se recomienda habituarse a admitir errores.

Las instituciones educativas podrían definir sus propios perfiles de Fortalezas de Carácter para la selección de su plana docente, influenciados por la cultura organizacional, su misión, visión y valores; ya que esta estandarización progresiva de por sí, ayudaría significativamente en la mejora del Bienestar General en el Trabajo, al formar un equipo de profesionales compacto, respetando la diversidad de ideas por supuesto, y a la vez hacer aquello para lo cual han nacido, aquello que son realmente y que se traducirá en Felicidad, por ende en eficacia, potenciando el aprendizaje de los alumnos.

Extender el uso de los instrumentos desarrollados en el presente trabajo de investigación a otros sectores industriales.

5.3. Contribución sobre las variables de investigación

No se han encontrado investigaciones a nivel nacional, que empleen las variables de la presente investigación: Fortalezas de Carácter, Bienestar General en el Trabajo y los Pilares PERMA; con el fin de mejorar la Felicidad en el Trabajo de los profesores y, mucho menos, alguna que las haya correlacionado para establecer su influencia. Por lo dicho, la presente investigación representaría la primera contribución a la educación nacional escolar, que pretende incrementar el aprendizaje de los alumnos a través de profesores felices (ver Tabla 27).

5.4. Propuesta para futuras investigaciones

Correlacionar las Fortalezas de Carácter de los profesores con el Bienestar General en

el Trabajo, con los Pilares PERMA, y con el nivel de aprendizaje de los alumnos para, de esta manera, poder proponer un perfil de rasgos de personalidad ideal del docente, el cual serviría tanto para la selección de personal docente en las escuelas como para incluir asignaturas o talleres en las mallas curriculares de las universidades que forman docentes, con la finalidad de desarrollar dichos rasgos de personalidad desde su formación académica y tener mayores posibilidades de obtener docentes felices en las escuelas.

Establecer la relación de causalidad que explique la razón por la cual las cinco principales Fortalezas de Carácter del grupo de profesores no necesariamente son las de mayor correlación con el nivel de Bienestar General en el Trabajo.

Explicar hasta qué punto la cultura organizacional puede influir en modificar las principales Fortalezas de Carácter de los docentes, para alinearse a ésta y alcanzar mayores niveles de Felicidad, a través del Bienestar General en el Trabajo,

Desarrollar trabajos de investigación de alcance explicativo en torno a cuáles de las Fortalezas de Carácter deberían fomentar los directivos de las organizaciones: las Fortalezas de Carácter principales o las que se correlacionan significativamente con el nivel de Bienestar general en el trabajo.

La Tabla 27 muestra las contribuciones técnicas y prácticas como resultado del presente trabajo de investigación.

5.5. Resumen

De acuerdo al objetivo principal del presente trabajo de investigación, las cinco principales Fortalezas de Carácter no son, necesariamente, las de mayor correlación con el nivel de Bienestar General en el Trabajo ni con sus Pilares PERMA. De las cinco Fortalezas de Carácter principales del staff de profesores del Colegio 1 (No Religioso), solo dos de ellas también se correlacionan significativamente con el nivel de Bienestar General en el Trabajo.

En el caso del staff de profesores del Colegio 2 (Religioso), solo una de ellas se

correlaciona significativamente con el nivel de Bienestar General en el Trabajo.

Tabla 27

Contribuciones técnicas vs. contribuciones prácticas en las instituciones evaluadas

Variable	Contribución teórica	Contribución práctica
Fortalezas de Carácter	<ol style="list-style-type: none"> 1) Se determinó el perfil (rasgos) de personalidad de los docentes (trabajadores) de ambos centro educativos en estudio. 2) Se determinaron los rasgos de la personalidad de los docentes (trabajadores) con mayor influencia en el nivel de Felicidad (Bienestar) de ambos colegios en estudio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Construir un perfil de trabajadores ajustado a la cultura organizacional, reduciendo el tiempo de adaptación a la misma. 2) Tener procesos de selección y formación del personal más eficiente. 3) Elaborar programas de desarrollo de personal basados en las fortalezas que orienten a los trabajadores a ser más felices y por ende, más productivos.
Felicidad (Bienestar general) en el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1) Se determinó el grado de Felicidad o Bienestar de los docentes (trabajadores) de manera objetiva y considerando la multidimensionalidad del concepto de Felicidad. 2) Se determinó qué factores de los que conforman la Felicidad o Bienestar son los que se encuentran en menores niveles y requieren trabajarse. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Crear un ambiente de trabajo saludable, que vuelva al trabajador más productivo y por ende, lleve a la organización a una mayor competitividad (mejora en la calidad de la enseñanza). 2) Optimizar recursos para gestionar el talento humano, enfocándose en los factores que necesitan mejorarse. 3) Disminuir los índices de ausentismo, tardanzas, rotación, etc., los cuales incrementan los costos de la organización. 4) Mejora la imagen de marca y el posicionamiento de la organización.

Asimismo, los docentes de ambos colegios estudiados presentan un nivel de Felicidad, medido mediante el Bienestar General en el Trabajo, elevado (Colegio 1 obtuvo 8.88 y el Colegio 2 obtuvo 8.68, de un escala de puntaje máximo de 10), sin diferencia estadística significativa.

Se recomienda como línea de investigación, determinar un perfil de rasgos de personalidad óptimo de los docentes en relación con el nivel de Bienestar General en el Trabajo y el índice de aprendizaje del alumno.

Finalmente, establecer la causalidad de la diferencia entre las Fortalezas de Carácter principales y las de correlación significativa con el nivel de Bienestar General en el Trabajo,

para los docentes escolares.



Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102.
- Allen, M. & McCarthy, P. (2016). Be Happy in your Work: The Role of Positive Psychology in Working with Change and Performance. *Journal of Change Management*, 16:1, 55-74.
- Álvarez, A. & Muñiz, J. (2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones: un enfoque psicosocial. *Revista de Comunicación*, Vol. 12, p. 7-31.
- Andía, V. (2015). *Análisis de los índices de Felicidad como medida de Bienestar en la Escuela Profesional de Administración UNA-PUNO*. Rev. Investing. Altoandín. Vol. 17 Nro. 3, pp. 395-402.
- Aranda, E. (2016). *La gerencia de la Felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones* (Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de especialista en alta gerencia). Facultad de Estudios a Distancia en la Especialización de Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.
- Beytía, P. & Calvo, E. (2011). ¿Cómo medir la Felicidad?
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. doi:10.5502/ijw.v6i3.526
- Conway, R. (2012) Flourish: a new understanding of happiness and wellbeing and how to achieve them, by Martin E.P. Seligman, *The Journal of Positive Psychology*, 159-161
- Cotton, P. & Hart, P. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. *Australian Psychologist*. Vol 38, N° 2, pp. 118-127
- De Mora, E. (2008). Un mundo (empresarial) feliz. *El Observatorio de RR. HH*, (23).
- Duckworth, A., Quinn, P. & Seligman, M. (2009). Positive predictors of teacher

effectiveness, *The Journal of Positive Psychology*, 4:6, 540-547, DOI:

10.1080/17439760903157232

- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de Felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*. Número 1(2013), 21-43.
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la Felicidad. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 94-102.
- Gil, J. & Castañeda, J. (2005). Una mirada al valor p de investigación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. Vol. XXXIV (3), 414-424.
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 12(36).
- Goodman, F., Disabato, D., Kashdan, T. & Kauffman, S. (2018). *Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA*. *The Journal of Positive Psychology*. 13:4, p. 321-332.
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017) Estado de la educación en el Perú, Análisis y Perspectivas de la educación básica. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.), México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Kern, M. (2014). *The Workplace PERMA Profiler*, University of Pennsylvania.
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology*, 5(06), 500 – 513
- Lilliefors, H. W. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov test for normality with mean and

- variance unknown. *Journal of the American statistical Association*, 62(318), 399-402.
- Linley, A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. (2007) Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1:1, 3-16.
- Magyar-Moe, J. (2009). *Therapist's Guide to Positive Psychological Interventions*. New York: NY. Elsevier.
- McGrath, R. (2017). Technical report: The VIA Assessment Suite for Adults: Development and initial evaluation. Cincinnati, OH: VIA Institute on Character
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Niemiec, R. M. (2013). VIA character strengths: Research and practice (The first 10 years). In H. H. Knoop & A. Delle Fave (Eds.), *Well-being and cultures: Perspectives on positive psychology* (pp. 11-30). New York: Springer.
- Park, N., Peterson, C. & Seligman, M. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 23, No. 5, 2004, pp. 603-619
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de Bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 245.-253
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. (2005). Orientations to happiness of life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6:25-41.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N. & Seligman, M. (2007) Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2:3, 149-156.
- Pita Fernández, S., & Pértega Díaz, S. (1997). Relación entre variables cuantitativas. Cad

- Aten Primaria, 4, 141-4.
- Restrepo, L. F., & González, J. (2007). From Pearson to Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192.
- Rivas-Ruiz, R., Moreno-Palacios, J., & Talavera, J. O. (2013). Investigación clínica XVI. Diferencias de medianas con la U de Mann-Whitney. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 51(4), 414-419.
- Rodríguez, A. (2013). *Técnicas de medición de la Felicidad y su relación entre la productividad y calidad de vida de los empleados en las organizaciones actuales*. Bachelor's Thesis, Universidad Militar Nueva Granada.
- Ruch, W., & Proyer, R. (2015) Mapping strengths into virtues: the relation of the 24 VIA-strengths to six ubiquitous virtues. *Frontiers in Psychology*. 6 (460). doi: 10.3389/fpsyg.2015.00460
- Salanova, M., & Sanín, A. (2015). Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75-83. Doi: 10.21772/ripo.v34n2a01
- Sánchez, R. & Méndez, R. (2011). Elementos mediadores de la Felicidad y el Bienestar subjetivo en hombres y mujeres. *Revista Costarricense de Psicología*, 30(45-46), 51-76.
- Seligman, M. (2011). *Flourish. A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: NY. Free Press
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N. and Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5): 410-421. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

SgROI, D. (2015). Happiness and productivity: Understanding the happy-productive worker. Global Perspectives Series. Paper 4, 1-15.

Simmons, C. & Lehmann, P. (2012). Tools for Strengths-Based Assessment and Evaluation. New York: NY. Springer.

Wright, T. y Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 5, No. 1, 84-94

Yamamoto, J. (2012). El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Investigación y Mejoramiento Continuo.

Youssef, C. y Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management* 2007; 33; 774. DOI: 10.1177/0149206307305562

Apéndice A

Características Psicométricas del VIA-IS 120

Tabla A1

Características Psicométricas del VIA-IS-120

Fortaleza de carácter	α
Aprecio por la belleza y la excelencia	0.85
Valentía	0.80
Creatividad	0.88
Curiosidad	0.79
Equidad	0.74
Perdón	0.78
Gratitud	0.87
Honestidad	0.70
Esperanza	0.79
Humildad	0.86
Humor	0.75
Juicio	0.75
Amabilidad	0.67
Liderazgo	0.76
Amor	0.77
Amor por el aprendizaje	0.76
Perseverancia	0.87
Perspectiva	0.77
Prudencia	0.78
Autorregulación	0.76
Inteligencia social	0.76
Espiritualidad	0.90
Trabajo en equipo	0.71
Animo	0.82
Media	0.79

Nota. Tomado de <https://www.viacharacter.org/www/VIA-Assessments-Psychometrics>

Apéndice B

Confiabilidad en el cuestionario Workplace PERMA Profiler

Tabla B1

Confiabilidad Interna y Confiabilidad Test-Retest del Workplace PERMA Profiler por

Muestra

	P	E	R	M	A	Overall	NE	H
Confiabilidad interna								
Ejemplo 1a (<i>Development sample, subset 1, n = 1,877</i>)								
Cronbach's α	0.82	0.80	0.82	0.92	0.84	0.94	0.74	0.91
Ejemplo 1b (<i>Development sample, subset 2, n = 1,874</i>)								
Cronbach's α	0.81	0.79	0.83	0.92	0.86	0.95	0.73	0.90
Ejemplo 2 (<i>Validation sample, n = 3,029</i>)								
Cronbach's α	0.81	0.81	0.83	0.92	0.85	0.95	0.73	0.90
Ejemplo 3 (<i>Mturk sample, n = 408</i>)								
Cronbach's α	0.71	0.69	0.79	0.86	0.82	0.94	0.76	0.85
Ejemplo 4 (<i>Brief measure test set, N = 4,717</i>)								
Cronbach's α	0.89	0.72	0.84	0.91	0.78	0.94	0.75	0.92
Ejemplo 5 (<i>Main norming set, n = 23,692</i>)								
Cronbach's α	0.88	0.71	0.81	0.90	0.79	0.94	0.73	0.92
Ejemplo 6 (<i>Compassion study, n = 285</i>)								
Cronbach's α	0.88	0.80	0.82	0.89	0.80	0.93	--	--
Ejemplo 7 (<i>Online company employees, n = 294</i>)								
Cronbach's α	0.84	0.69	0.77	0.89	0.70	0.92	--	--
Ejemplo 8 (<i>Values study, n = 166</i>)								
Cronbach's α	0.85	0.67	0.84	0.90	0.77	0.93	0.71	0.92
Ejemplo 9 (<i>Harvard University students, n = 184</i>)								
Cronbach's α	0.85	0.73	0.83	0.85	0.79	0.92	0.77	0.94
Ejemplo 10 (<i>Positive intervention study, n = 1,846</i>)								
Cronbach's α	0.88	0.72	0.85	0.91	0.78	0.94	0.73	0.92
Ejemplo 11 (<i>William & Mary University students, n = 782</i>)								
Cronbach's α	0.84	0.60	0.75	0.90	0.84	0.93	0.70	--
Ejemplos combinados (<i>Ejemplos 4-11, n = 32,966</i>)								
Cronbach's α	0.88	0.72	0.82	0.90	0.79	0.94	0.71	0.92
Confiabilidad Test-Retest (Pearson r)								
Ejemplo 4 Tiempo 2 (<i>n = 1,073</i>)	0.84	0.78	0.83	0.86	0.80	0.88	0.77	0.86
Ejemplo 5 Tiempo 2 (<i>n = 1372</i>)	0.68	0.61	0.68	0.67	0.67	0.80	0.66	0.78
Ejemplo 5 Tiempo 3 (<i>n = 574</i>)	0.65	0.53	0.66	0.61	0.62	0.69	0.67	0.75
Ejemplo 8 Tiempo 2 (<i>n = 45</i>)	0.88	0.81	0.90	0.83	0.78	0.87	0.77	0.81
Ejemplo 9 Tiempo 2 (<i>n = 107</i>)	0.72	0.71	0.75	0.73	0.67	0.75	0.66	0.80
Ejemplo 9 Tiempo 3 (<i>n = 86</i>)	0.70	0.51	0.70	0.69	0.68	0.69	0.62	0.79

Nota. Las muestras 1-3 llenaron el banco completo de 199 elementos; las muestras 4-11 completaron la breve medida final (al menos los 15 ítems y en la mayoría de los casos la medida de 23 ítems, así como otros ítems. P = emoción positiva, E = Compromiso, R = relaciones, M = Significado, A = Logro, general = Bienestar general, NE = emoción negativa, H = Salud física. Tomado de Butler & Kern (2016, pp10-11).

Apéndice C

Validez del cuestionario Workplace PERMA Profiler

Tabla C1

Validez Convergente y Divergente: Correlaciones Promedio con otros Constructos (muestras 4-11) para la medida final de Worplace PERMA Profiler de 23 ítems

	n	K	P	E	R	M	A	Overall	NE	H
Positive emotion	31965	8								
Engagement	31962	8	0.64							
Relationship	31940	8	0.68	0.46						
Meaning	31931	8	0.75	0.60	0.60					
Accomplishment	31963	8	0.68	0.57	0.54	0.78				
Overall wellbeing	31966	8	0.90	0.76	0.80	0.89	0.84			
Negative emotion	31386	6	-0.53	-0.28	-0.40	-0.42	-0.38	-0.49		
Physical health	30601	5	0.48	0.32	0.40	0.43	0.46	0.50	-0.31	
Loneliness	31331	6	-0.45	-0.25	-0.50	-0.38	-0.32	-0.46	0.54	-0.23
Depression	1974	2	-0.61	-0.38	-0.49	-0.55	-0.49	-0.61	0.59	-0.32
Anxiety	1984	2	-0.53	-0.34	-0.35	-0.43	-0.44	-0.50	0.68	-0.29
Fatigue	1919	2	-0.42	-0.30	-0.27	-0.32	-0.37	-0.40	0.47	-0.47
Perceived stress	1880	2	-0.58	-0.34	-0.44	-0.46	-0.48	-0.55	0.67	-0.36
Gratitude	1919	2	0.58	0.42	0.55	0.52	0.45	0.60	-0.44	0.29
Hope	2225	3	0.66	0.56	0.45	0.68	0.69	0.73	-0.45	0.36
Life satisfaction	2098	3	0.76	0.51	0.65	0.68	0.64	0.78	-0.53	0.44
Self-efficacy	1905	2	0.59	0.51	0.40	0.60	0.65	0.65	-0.44	0.36
Values	163	1	0.20	0.18	0.13	0.30	0.20	0.26	-0.15	0.23
Burnout	195	1	-0.42	-0.43	-0.34	-0.46	-0.57	-0.56		
Compassion	264	1	0.13	0.25	0.02	0.19	0.15	0.17		
Identities as an activist	285	1	0.01	0.18	-0.04	0.20	0.01	0.07		
Political orientation	245	1	-0.09	-0.15	-0.12	-0.16	0.07	-0.12		
Self-compassion	277	1	0.49	0.29	0.45	0.45	0.35	0.52		
Self-determination	250	1	-0.53	-0.35	-0.47	-0.54	-0.46	-0.60		
Organization practices	294	1	0.33	0.38	0.34	0.24	0.38	0.41		
Social capital	293	1	0.37	0.26	0.35	0.22	0.26	0.37		
Work performance	293	1	0.14	0.25	0.20	0.21	0.19	0.24		

Nota. Los valores se basan en la correlación promedio entre las muestras que midieron la construcción (K), ponderada por el número dentro de esa muestra (n).

Apéndice D

Clave de Puntuación para el procesamiento del cuestionario VIA-IS 120

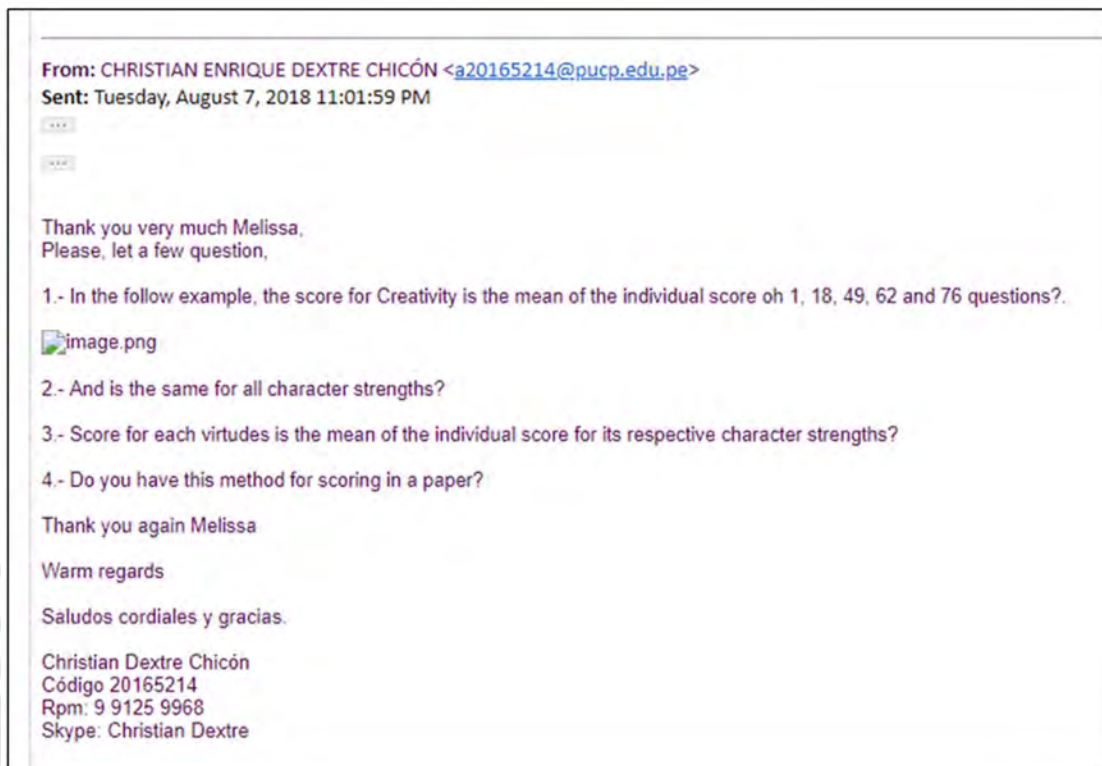


Figura D1. Correo enviado a Melissa Jermann.

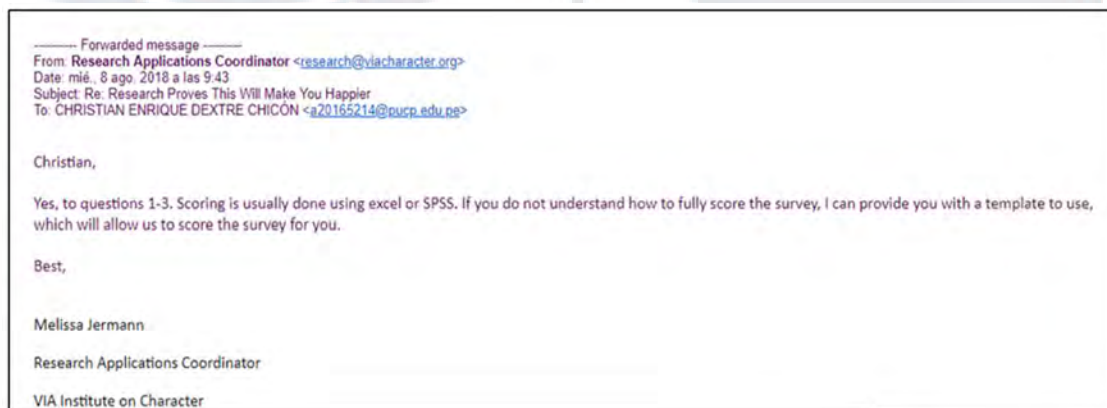



Figura D2. Correo de respuesta de Melissa Jermann.


CHRISTIAN ENRIQUE DEXTRE CHICÓN <a20165214@pucp.edu.pe>

Research Proves This Will Make You Happier

Research Applications Coordinator <research@viacharacter.org>
Para: CHRISTIAN ENRIQUE DEXTRE CHICÓN <a20165214@pucp.edu.pe>

6 de agosto de 2018, 19:36

Hi Christian,

Attached is the VIA-120 scoring key in English, they are the same questions.

Best,

Melissa Jermann
Research Applications Coordinator
VIA Institute on Character

From: CHRISTIAN ENRIQUE DEXTRE CHICÓN <a20165214@pucp.edu.pe>
Sent: Sunday, August 5, 2018 3:35:12 PM
To: Research Applications Coordinator
Subject: Re: Research Proves This Will Make You Happier

Hi Melissa, please help us with The VIA-120 in Spanish scoring key.
Saludos cordiales y gracias.

Christian Dextre Chicón
Código 20165214
Rpm: 9 9125 9968
Skype: Christian Dextre

El jue., 2 ago. 2018 a las 22:40, CHRISTIAN ENRIQUE DEXTRE CHICÓN (<a20165214@pucp.edu.pe>) escribió:
Hi Melissa,
Thankyou for your email.
We need the scoring key for VIA 120 in Spanish.
Best regards

Christian

El El jue, 2 de ago. de 2018 a las 09:46, Research Applications Coordinator <research@viacharacter.org> escribió:
Hi Christian,

Sure, which scoring key do you need?

Melissa Jermann
Research Applications Coordinator
VIA Institute on Character

From: CHRISTIAN ENRIQUE DEXTRE CHICÓN <a20165214@pucp.edu.pe>

<https://mail.google.com/mail/u/1?ui=2&ik=498df0d41&view=lg&permmsgid=msg-f:1608098962207826580>

1/5

Figura D3. Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 1 de 5).

27/10/2018 Correo de Pontificia Universidad Católica del Perú - Research Proves This Will Make You Happier

Sent: Monday, July 30, 2018 9:38:24 AM
To: Research Applications Coordinator; Kelly Aluise; Ryan Niemiec; Via Mailer

Subject: Re: Research Proves This Will Make You Happier
 Good afternoon Melissa, this is Christian Dextre again.
 I just send a research request and VIA send me a Project URL:

<http://www.viacharacter.org/survey/pro/RSH520/account/register>

Is it possible that you send me the scoring key?

Best regards
 Christian Dextre Chicón
 Código 20165214
 Rpm: 9 9125 9968
 Skype: Christian Dextre

El lun., 9 jul. 2018 a las 13:02, Research Applications Coordinator (<research@viacharacter.org>) escribió:
 Yes, please just send a research request and I will gladly send you the scoring key!

Melissa Jermann
 Research Applications Coordinator
 VIA Institute on Character

From: CHRISTIAN ENRIQUE DEXTRE CHICÓN <a20165214@pucc.edu.pe>
Sent: Tuesday, July 3, 2018 9:57:26 AM
To: Kelly Aluise
Cc: Via Mailer; Research Applications Coordinator; Ryan Niemiec
Subject: Re: Research Proves This Will Make You Happier

Thank you Kelly and sorry about my English. when you say *Melissa will follow-up with the information on the scoring key*, Do you mean that she is going to send me the Scoring Key?.

Regards

Christian Dextre Chicón
 Código 20165214
 Rpm: 9 9125 9968
 Skype: Christian Dextre

El lun., 2 jul. 2018 a las 12:08, Kelly Aluise (<KellyA@viacharacter.org>) escribió:

Hello Christian,

Melissa will follow-up with the information on the scoring key. Here is a link to view the psychometrics for the VIA-120 in English: <https://www.viacharacter.org/www/VIA-120-More-Info>

Kelly Aluise
 Communications Specialist
 VIA Institute on Character

<https://mail.google.com/mail/u/1?ui=2&ik=498df04d41&view=lg&permmsgid=msg-f:1608098962207826580> 2/5

Figura D3. Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 2 de 5).

27/10/2018 Correo de Pontificia Universidad Católica del Perú - Research Proves This Will Make You Happier

312 Walnut St., Suite 3500
Cincinnati, OH 45202
(513) 621-7501

From: CHRISTIAN ENRIQUE DEXTRE CHICÓN [mailto:a20165214@pucp.edu.pe]
Sent: Saturday, June 30, 2018 10:47 PM
To: Kelly Aluise <KellyA@viacharakter.org>
Cc: Via Mailer <viamailer@viacharakter.org>; Research Applications Coordinator <research@viacharakter.org>; Ryan Niemiec <ryan@viacharakter.org>
Subject: Re: Research Proves This Will Make You Happier

Thank you Kelly for your answer.

I submitted a Research Submission Form with a full description of our thesis research about happiness in teachers, my user is a20165214@pucp.edu.pe. I'd really appreciate if Melissa provide us a scoring key for the survey. We'll not publish it.

We desire conduct the survey on the VIA website, but we need to convince the advisor, and for it , we need the scientific information about the survey (for example, we are going to use PERMAH Profiler by Professor Seligman recommendation and it has a scientific paper, attached). Please help us with this sending the scientific paper for the VIA 120 survey, where we can find the 5 strengths of character per each Virtude and how are calculated Scores for each one. Unfortunately I could not find it on VIA website.

Thank you very much for your help.

Christian Dextre Chicón
Código 20165214
Rpm: 9 9125 9968
Skype: Christian Dextre

El jue., 28 jun. 2018 a las 12:14, Kelly Aluise (<KellyA@viacharakter.org>) escribió:

Hello Christian,

Thank you for reaching out and your interest in using the VIA Survey in your research study. You can find information on the survey here on the VIA website: <https://www.viacharakter.org/www/VIA-120-More-Info>

Also, you can submit a Research Submission Form here to use the survey in your project: <https://www.viacharakter.org/www/Research/Conduct-a-Study> Please give a full description of your study, check the consent boxes and request to use the survey offline. Melissa, our Research Applications Coordinator, can then provide you with a scoring key for the survey. It should not be published, but can be shared with your advisor.

<https://mail.google.com/mail/u/1?ui=2&ik=498df04d41&view=lg&permmsgid=msg-f:1608098962207826580> 3/5

Figura D3. Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 3 de 5).

27/10/2018 Correo de Pontificia Universidad Católica del Perú - Research Proves This Will Make You Happier

If you conduct the survey on the VIA website, you will be able to download an Excel spreadsheet that shows the raw scores for the strengths for the research participants. We recommend researchers using the VIA website to conduct their studies with the survey.

Please let us know if we can help further.

Warm regards,

Kelly Aluise
 Communications Specialist
 VIA Institute on Character
 312 Walnut St., Suite 3600
 Cincinnati, OH 45202
 (513) 621-7501

From: CHRISTIAN ENRIQUE DEXTRE CHICÓN [mailto:a20165214@pucp.edu.pe]
Sent: Thursday, June 28, 2018 1:12 AM
To: Via Mailer <viemailer@viacharacter.org>; Kelly Aluise <KellyA@viacharacter.org>; Research Applications Coordinator <research@viacharacter.org>; Ryan Niemiec <ryan@viacharacter.org>
Subject: Re: Research Proves This Will Make You Happier

Good evening dear researchers from viacharacter.org,

This is Christian Dextre and I am part of an investigation about the happiness of the teachers of two educational centers in Lima-Peru. I registered on your website with a researcher profile.

I am writing to you in this way because I have tried to communicate with you through the web but it did not give results (<https://www.viacharacter.org/www/Contact-Us>).

I have some questions that I hope can be answered:

I have not found any scientific article that describes the VIA 120 questionnaire and its measuring mechanism, so the first question would be:

1. Where can I find the scientific article that generated the VIA 120 survey and explain which questions measure each strength and how is the survey evaluated?

Regarding the documents that viacharacter.org will give us after the participants complete the online survey:

1. What information does the excel file contain?

<https://mail.google.com/mail/u/1?ui=2&ik=498df04d41&view=lg&permmsgid=msg-f:1608098962207826580> 4/5

Figura D3. Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 4 de 5).

27/10/2018 Correo de Pontificia Universidad Católica del Perú - Research Proves This Will Make You Happier

2. Will the reports be individual for each participant and / or will there be only two reports, one for each group of teachers from each school?

3. Will the type of report be similar to any of the reports on the web shown below? Similar to which one?



On the other hand, my research advisor is asking me for the survey model that we will use in the research, where the questions are grouped by each strength of character that they measure, for which I have prepared the attached document. The questions in this regard are:

1. If I can not access the scientific article of the VIA 120, does the attached document have the questions correctly grouped according to the strengths of character that they measure?
2. If the document is correct, can I share it with my advisor?

I appreciate your attention and response to my communication.

Best regards:

Christian Dextre Chicón
Código PUCP 20165214
Rpm: +51 9 9125 9968
Skype: Christian Dextre

--
Saludos cordiales y gracias.

Christian Dextre Chicón
Código 20165214
Rpm: 9 9125 9968
Skype: Christian Dextre

 **VIA Survey 120 item Scoring Key.docx**
24K [Visualizar como HTML](#) [Descargar](#)

Figura D3. Correo de respuesta de Melissa Jermann (hoja 5 de 5).

VIA Survey- 120 Scoring Key

1.	Creativity	Being able to come up with new and different ideas is one of my strong points.
2.	Bravery	I have taken frequent stands in the face of strong opposition.
3.	Perseverance	I never quit a task before it is done.
4.	Honesty	I always keep my promises.
5.	Self-Regulation	I have no trouble eating healthy foods.
6.	Hope	I always look on the bright side.
7.	Spirituality	I am a spiritual person.
8.	Social Intelligence	I know how to handle myself in different social situations.
9.	Perseverance	I always finish what I start.
10.	Kindness	I really enjoy doing small favors for friends.
11.	Love	There are people in my life who care as much about my feelings and well-being as they do about their own.
12.	Leadership	As a leader, I treat everyone equally well regardless of his or her experience.
13.	Self-Regulation	Even when candy or cookies are under my nose, I never overeat.
14.	Spirituality	I practice my religion.
15.	Forgiveness	I rarely hold a grudge.
16.	Curiosity	I am always busy with something interesting.
17.	Love of Learning	I am thrilled when I learn something new.
18.	Creativity	I like to think of new ways to do things.
19.	Social Intelligence	No matter what the situation, I am able to fit in.
20.	Bravery	I never hesitate to publicly express an unpopular opinion.
21.	Honesty	I believe honesty is the basis for trust.
22.	Kindness	I go out of my way to cheer up people who appear down.
23.	Fairness	I treat all people equally regardless of who they might be.
24.	Leadership	One of my strengths is helping a group of people work well together even when they have their differences.
25.	Self-Regulation	I am a highly disciplined person.
26.	Prudence	I always think before I speak.
27.	Appreciation of Beauty and Excellence	I experience deep emotions when I see beautiful things.
28.	Gratitude	At least once a day, I stop and count my blessings.
29.	Hope	Despite challenges, I always remain hopeful about the future.
30.	Spirituality	My faith never deserts me during hard times.

© 2004-2017 VIA® Institute on Character; All Rights Reserved

Figura D4. Clave de puntuación para el cuestionario VIA IS-120 (hoja 1 de 4).

VIA Survey- 120 Scoring Key

31.	Humility	I do not act as if I am a special person.
32.	Humor	I welcome the opportunity to brighten someone else's day with laughter.
33.	Forgiveness	I never seek vengeance.
34.	Judgment	I value my ability to think critically.
35.	Social Intelligence	I have the ability to make other people feel interesting.
36.	Bravery	I must stand up for what I believe even if there are negative results.
37.	Perseverance	I finish things despite obstacles in the way.
38.	Kindness	I love to make other people happy.
39.	Love	I am the most important person in someone else's life.
40.	Teamwork	I work at my very best when I am a group member.
41.	Fairness	Everyone's rights are equally important to me.
42.	Appreciation of Beauty and Excellence	I see beauty that other people pass by without noticing.
43.	Hope	I have a clear picture in my mind about what I want to happen in the future.
44.	Humility	I never brag about my accomplishments.
45.	Humor	I try to have fun in all kinds of situations.
46.	Zest	I love what I do.
47.	Curiosity	I am excited by many different activities.
48.	Love of Learning	I am a true life-long learner.
49.	Creativity	I am always coming up with new ways to do things.
50.	Perspective	People describe me as "wise beyond my years."
51.	Honesty	My promises can be trusted.
52.	Fairness	I give everyone a chance.
53.	Leadership	To be an effective leader, I treat everyone the same.
54.	Self-Regulation	I never want things that are bad for me in the long run, even if they make me feel good in the short run.
55.	Appreciation of Beauty and Excellence	I have often been left speechless by the beauty depicted in a movie.
56.	Gratitude	I am an extremely grateful person.
57.	Humor	I try to add some humor to whatever I do.
58.	Zest	I look forward to each new day.
59.	Forgiveness	I believe it is best to forgive and forget.
60.	Curiosity	I have many interests.

© 2004-2017 VIA® Institute on Character; All Rights Reserved

Figura D4. Clave de puntuación para el cuestionario VIA IS-120 (hoja 2 de 4).

VIA Survey- 120 Scoring Key

61.	Judgment	When the topic calls for it, I can be a highly rational thinker.
62.	Creativity	My friends say that I have lots of new and different ideas.
63.	Perspective	I am always able to look at things and see the big picture.
64.	Bravery	I always stand up for my beliefs.
65.	Perseverance	I do not give up.
66.	Honesty	I am true to my own values.
67.	Love	I always feel the presence of love in my life.
68.	Self-Regulation	I can always stay on a diet.
69.	Prudence	I think through the consequences every time before I act.
70.	Appreciation of Beauty and Excellence	I am always aware of the natural beauty in the environment.
71.	Spirituality	My faith makes me who I am.
72.	Zest	I have lots of energy.
73.	Curiosity	I can find something of interest in any situation.
74.	Love of Learning	I read all of the time.
75.	Judgment	Thinking things through is part of who I am.
76.	Creativity	I am an original thinker.
77.	Social Intelligence	I am good at sensing what other people are feeling.
78.	Perspective	I have a mature view on life.
79.	Kindness	I am as excited about the good fortune of others as I am about my own.
80.	Love	I can express love to someone else.
81.	Teamwork	Without exception, I support my teammates or fellow group members.
82.	Leadership	My friends always tell me I am a strong but fair leader.
83.	Prudence	I always keep straight right from wrong.
84.	Gratitude	I feel thankful for what I have received in life.
85.	Hope	I know that I will succeed with the goals I set for myself.
86.	Humility	I rarely call attention to myself.
87.	Humor	I have a great sense of humor.
88.	Forgiveness	I rarely try to get even.
89.	Judgment	I always weigh the pro's and con's.
90.	Perseverance	I stick with whatever I decide to do.
91.	Kindness	I enjoy being kind to others.
92.	Love	I can accept love from others.

© 2004-2017 VIA® Institute on Character; All Rights Reserved

Figura D4. Clave de puntuación para el cuestionario VIA IS-120 (hoja 3 de 4).

VIA Survey- 120 Scoring Key

93.	Teamwork	Even if I disagree with them, I always respect the leaders of my group.
94.	Fairness	Even if I do not like someone, I treat him or her fairly.
95.	Leadership	As a leader, I try to make all group members happy.
96.	Prudence	I am a very careful person.
97.	Appreciation of Beauty and Excellence	I am in awe of simple things in life that others might take for granted
98.	Gratitude	When I look at my life, I find many things to be grateful for.
99.	Humility	I have been told that modesty is one of my most notable characteristics.
100.	Forgiveness	I am usually willing to give someone another chance.
101.	Curiosity	I think my life is extremely interesting.
102.	Love of Learning	I read a huge variety of books.
103.	Judgment	I try to have good reasons for my important decisions.
104.	Social Intelligence	I always know what to say to make people feel good.
105.	Perspective	I may not say it to others, but I consider myself to be a wise person.
106.	Teamwork	It is important to me to respect decisions made by my group.
107.	Prudence	I always make careful choices.
108.	Gratitude	I feel a profound sense of appreciation every day.
109.	Hope	If I feel down, I always think about what is good in my life.
110.	Spirituality	My beliefs make my life important.
111.	Zest	I awaken with a sense of excitement about the day's possibilities.
112.	Love of Learning	I love to read nonfiction books for fun.
113.	Perspective	Others consider me to be a wise person.
114.	Bravery	I am a brave person.
115.	Honesty	Others trust me to keep their secrets.
116.	Teamwork	I gladly sacrifice my self-interest for the benefit of the group I am in.
117.	Fairness	I believe that it is worth listening to everyone's opinions.
118.	Humility	People are drawn to me because I am humble.
119.	Humor	I am known for my good sense of humor.
120.	Zest	People describe me as full of zest.

© 2004-2017 VIA® Institute on Character; All Rights Reserved

Figura D4. Clave de puntuación para el cuestionario VIA IS-120 (hoja 4 de 4).

Apéndice E

Cuestionario VIA-IS 120 Ordenado por Virtudes

Tabla E1

Cuestionario VIA-IS-120

Virtudes / Fortalezas / Preguntas cuestionario

1 Sabiduría y Conocimiento

1 Creatividad (originalidad, ingenio)

- 1 Uno de mis puntos fuertes es concebir nuevas ideas
- 18 Me gusta pensar en nuevas formas de hacer las cosas
- 49 Siempre se me ocurren nuevas formas de hacer las cosas
- 62 Mis amigos dicen que tengo muchas ideas nuevas y distintas
- 76 Pienso de forma original

2 Curiosidad (interés, búsqueda de novedad, apertura a la experiencia)

- 16 Siempre estoy ocupado con algo interesante
- 47 Me entusiasmo con muchas actividades diferentes
- 60 Me interesan muchas cosas
- 73 Puedo encontrar algo interesante en cualquier situación
- 101 Creo que mi vida es muy interesante

3 Juicio (pensamiento crítico)

- 34 Valoro mi capacidad de pensamiento crítico
- 61 Cuando el tema lo amerita, puedo pensar de manera muy racional
- 75 Pensar bien las cosas es parte de quien soy
- 83 Sé distinguir lo que está bien y lo que está mal
- 89 Siempre sopeso los pros y los contras

4 Amor por el aprendizaje

- 17 Me entusiasmo cuando aprendo cosas nuevas
- 48 Soy un Verdadero estudiante eterno
- 74 Leo todo el tiempo
- 102 Leo una amplia variedad de libros
- 112 Me encanta leer libros que no sean de ficción

5 Perspectiva (sabiduría)

- 50 La gente me describe como sabio para la edad que tengo
- 63 Siempre soy capaz de mirar las cosas y hacerme una visión de conjunto
- 78 Tengo una visión madura de la vida
- 105 Aunque no lo exprese públicamente, me considero una persona sabia
- 113 Los demás consideran que soy una persona sabia

2 Coraje

6 Valentía (valor)

(Continuación)

-
- 2 Afrento situaciones de oposición tomando postura
 - 20 Nunca dudo en expresar públicamente una opinión, aunque sea impopular
 - 36 Tengo que luchar por mis creencias y convicciones, aunque genere un resultado negativo
 - 64 Siempre defiendo mis ideas
 - 114 Soy una persona valiente
 - 7 Perseverancia (persistencia, laboriosidad)
 - 3 Nunca dejo una tarea antes de terminarla
 - 9 Siempre acabo lo que empiezo
 - 37 Acabo las cosas a pesar de los obstáculos en el camino
 - 65 Nunca me doy por vencido
 - 90 Me mantengo firme en mis decisiones
 - 8 Honestidad (autenticidad, integridad)
 - 4 Siempre cumplo mis promesas
 - 21 Creo que la Honestidad es la base de la confianza
 - 51 La gente puede confiar en mis promesas
 - 66 Soy fiel a mis propios valores
 - 115 Los demás confían en mí para contarme sus secretos
 - 9 Ánimo (vitalidad, Entusiasmo, vigor, energía)
 - 46 Me encanta lo que hago
 - 58 Me alegro al pensar en el inicio de un nuevo día
 - 72 Tengo mucha energía
 - 111 Me despierto con ilusión por las posibilidades que me brinda el día
 - 120 La gente dice que estoy lleno de Entusiasmo
 - 3 Humanidad
 - 10 Amor
 - 11 Hay gente en mi vida que se preocupa de mis sentimientos y Bienestar tanto como de los suyos propios
 - 39 Soy la persona más importante en la vida de alguien
 - 67 Siento permanentemente la presencia del Amor en mi vida
 - 80 Puedo expresar Amor a otra persona
 - 92 Puedo aceptar Amor de los demás
 - 11 Bondad (generosidad, protección afectiva, cuidado, compasión, Amor altruista, "Bondad")
 - 10 Realmente disfruto haciendo pequeños favores a los amigos
 - 22 Hago todo lo posible para animar a las personas que se ven tristes
 - 38 Me encanta hacer felices a los demás
 - 79 Me alegra tanto la buena suerte de los demás como la mía propia
 - 91 Disfruto siendo amable con los demás
 - 12 Inteligencia social (inteligencia emocional, inteligencia personal)
 - 8 Sé cómo manejarme en situaciones sociales muy distintas
 - 19 No importa cuál sea la situación, yo soy capaz de adaptarme
-

(Continuación)

- 35 Tengo la habilidad de hacer que otras personas se sientan interesantes
- 77 Soy bueno para percibir lo que otros están sintiendo
- 104 Siempre sé qué decir para que la gente se sienta bien

4 Justicia

- 13 Trabajo en equipo (ciudadanía, responsabilidad social, lealtad)
 - 40 Doy lo mejor de mí mismo cuando formo parte de un grupo
 - 81 Sin excepción, apoyo a los miembros de mi equipo o a mis compañeros de grupo
 - 93 Incluso si estoy en desacuerdo con ellos, respeto siempre a los líderes de mi grupo
 - 106 Para mí es muy importante respetar las decisiones adoptadas por mi grupo
 - 116 Con mucho gusto sacrifico mi interés personal en beneficio del grupo en el que estoy

14 Equidad

- 23 Trato a todo el mundo por igual sea quien sea
- 41 Los derechos de cada persona, sin distinción, son importantes para mí
- 52 Doy a todos, una oportunidad
- 94 Aunque alguien no me agrade, soy justo con él o ella
- 117 Creo que vale la pena escuchar las opiniones de todo el mundo

15 Liderazgo

- 12 Como líder, trato a todos por igual independientemente de su experiencia
- 24 Una de mis fortalezas es ayudar a que grupos de personas trabajen eficazmente, incluso aunque tienen sus diferencias
- 53 Para ser un líder eficaz, trato a todos por igual
- 82 Mis compañeros siempre me dicen que soy un líder fuerte pero justo
- 95 Como líder, me aseguro que todos en el grupo estén contentos

5 Templanza

16 Perdón

- 15 Raramente guardo rencor
- 33 Nunca busco venganza
- 59 Creo que lo mejor es perdonar y olvidar
- 88 Raras veces trato de vengarme
- 100 Usualmente estoy dispuesto a dar una segunda oportunidad

17 Humildad

- 31 No actúo como si fuera una persona especial
- 44 Nunca presumo ni hago alarde de mis Logros
- 86 Raramente busco ser el centro de atención
- 99 Siempre me han dicho que la Humildad es una de mis características más notables
- 118 La gente se acerca a mí porque soy humilde

18 Prudencia

- 26 Siempre pienso antes de hablar
 - 54 Nunca hago cosas que me pueden perjudicar a la larga, aunque en el momento me hagan sentir bien
 - 69 Antes de actuar, siempre pienso en las consecuencias
-

(Continuación)

-
- 103 Intento tener buenas razones cuando tomo decisiones importantes
 - 107 Siempre soy cuidadoso al tomar decisiones
 - 19 Autorregulación (autocontrol)
 - 5 No tengo dificultad para comer sano y saludable
 - 13 Aunque tenga dulces o galletas a mi alcance, nunca como en exceso
 - 25 Soy una persona muy disciplinada
 - 68 Puedo mantener una dieta
 - 96 Soy una persona muy cuidadosa
 - 6 Trascendencia
 - 20 Apreciación de la belleza y la excelencia (asombrarse, maravillarse, elevarse)
 - 27 Siento emociones profundas cuando veo cosas hermosas
 - 42 Veo la belleza que otras personas pasan por alto sin darse cuenta
 - 55 A menudo me he quedado mudo ante la belleza de una película
 - 70 Soy siempre consciente de la belleza natural que me rodea
 - 108 Siento un profundo sentido de aprecio cada día
 - 21 Gratitud
 - 28 Por lo menos una vez al día, me detengo para hacer un recuento de todas mis bendiciones
 - 56 Soy una persona muy agradecida
 - 84 Estoy agradecido por lo que la vida me ha dado
 - 97 Soy consciente de las pequeñas cosas de la vida que muchos dan por sentadas
 - 98 Cuando miro mi vida, encuentro muchas cosas por las que estoy agradecido
 - 22 Esperanza (optimismo, mentalidad futurista, orientación al futuro)
 - 6 Siempre miro el lado bueno de las cosas
 - 29 A pesar de los desafíos, siempre tengo Esperanza en el futuro
 - 43 Tengo una imagen clara en mi mente de lo que quiero que ocurra en el futuro
 - 85 Sé que tendré éxito con las metas que me proponga
 - 109 Cuando tengo los ánimos bajos, siempre pienso en lo que está bien en mi vida
 - 23 Humor (juguetón)
 - 32 Espero la oportunidad de alegrarle el día a alguien a través de la risa
 - 45 Trato de divertirme en toda clase de situaciones
 - 57 Trato de poner algo de Humor en todo lo que hago
 - 87 Tengo un gran sentido del Humor
 - 119 Se me conoce por mi buen sentido del Humor
 - 24 Espiritualidad (fe, propósito)
 - 7 Soy una persona espiritual
 - 14 Practico mi religión
 - 30 Mi fe nunca me abandona en los momentos difíciles
 - 71 Mi fe me hace ser quien soy
 - 110 Mis creencias hacen mi vida importante

Nota. Adaptado de <http://www.viacharacter.org/survey/pro/RSH520/account/register>

Apéndice F

Cuestionario Workplace PERMA-Profilor ordenado por Pilares y Clave de Puntuación

Tabla F1

Cuestionario Workplace PERMA-Profilor

Workplace PERMA Profiler	
1	Emociones positivas (P)
5	¿En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente alegre?
10	¿En el trabajo, ¿con qué frecuencia se siente positivo/a?
22	¿En el trabajo, ¿cuán satisfecho/a se siente usted?
2	Compromiso (E)
3	¿En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente usted inmerso/a en lo que está haciendo?
11	¿En qué medida se siente usted entusiasmado/a e interesado/a en su trabajo?
21	¿En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se le pasa el tiempo muy rápido cuando está haciendo algo que disfruta?
3	Relaciones positivas (R)
6	¿En qué medida recibe usted ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita?
15	¿En qué medida se siente apreciado/a por sus compañeros de trabajo?
19	¿Cuán satisfecho/a está usted con sus relaciones profesionales?
4	Significado (M)
1	¿En qué medida su trabajo conlleva un propósito y un Significado?
9	¿En general, ¿en qué medida siente que lo que hace en su trabajo es valioso y merece la pena?
17	¿Hasta qué punto siente usted que su trabajo generalmente tiene un sentido y una dirección determinada?
5	Logro (A)
2	¿Con que frecuencia siente que está avanzando hacia el Logro de sus metas laborales?
8	¿Con que frecuencia alcanza las metas importantes que se ha propuesto para sí mismo en el trabajo?
16	¿Con qué frecuencia se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades relacionadas con el trabajo?
6	Salud (H)
4	¿En general, ¿Cómo diría usted que es su salud?
13	¿Cuán satisfecho/a está usted con su Salud física actual?
18	¿En comparación con otros de su misma edad y sexo ¿Cómo es su salud?
Emociones negativas (N)	
7	¿En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente ansioso/a?
14	¿En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente enfadado/a?
20	¿En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente triste?
Soledad percibida (Lon)	
12	¿Qué tan solo/a se siente en su trabajo?
Felicidad percibida (Hap)	
23	¿Considerando todas las cosas en conjunto, ¿Cuán feliz diría usted que está con su trabajo?

Nota. Adaptado de Kern, M. (2014). The Workplace PERMA Profiler, University of Pennsylvania.

Workplace PERMA-Profilier: Versión Española
 Margaret L. Kern & Julie Butler, University of Pennsylvania
 Traducido por Julián Lorenzo Farrapeira y Arlen Solodkin

#	Pregunta	Anclajes de Respuesta	Símbolo
1	¿En qué medida su trabajo conlleva un propósito y un significado?	0 = Nunca, 10 = Siempre	M1
2	¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas laborales?	0 = Nunca, 10 = Siempre	A1
3	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente usted inmerso/a en lo que está haciendo?	0 = Nunca, 10 = Siempre	E1
4	En general, ¿Cómo diría usted que es su salud?	0 = Pésima, 10 = Excelente	H1
5	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente alegre?	0 = Nunca, 10 = Siempre	P1
6	¿En qué medida recibe usted ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita?	0 = Nunca, 10 = Siempre	R1
7	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente ansioso/a?	0 = Nunca, 10 = Siempre	N1
8	¿Con qué frecuencia alcanza las metas importantes que se ha propuesto para sí mismo en el trabajo?	0 = Nunca, 10 = Siempre	A2
9	En general, ¿en qué medida siente que lo que hace en su trabajo es valioso y merece la pena?	0 = Nunca, 10 = Siempre	M2
10	En el trabajo, ¿con qué frecuencia se siente positivo/a?	0 = Nunca, 10 = Siempre	P2
11	¿En qué medida se siente usted entusiasmado/a e interesado/a en su trabajo?	0 = Nunca, 10 = Siempre	E2
12	¿Qué tan solo/a se siente en su trabajo?	0 = Nunca, 10 = Siempre	Lon
13	¿Cuán satisfecho/a está usted con su salud física actual?	0 = Nada, 10 = Completamente	H2
14	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente enfadado/a?	0 = Nunca, 10 = Siempre	N2
15	¿En qué medida se siente apreciado/a por sus compañeros de trabajo?	0 = Nada, 10 = Completamente	R2
16	¿Con qué frecuencia se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades relacionadas con el trabajo?	0 = Nunca, 10 = Siempre	A3
17	¿Hasta qué punto siente usted que su trabajo generalmente tiene un sentido y una dirección determinada?	0 = Nunca, 10 = Siempre	M3
18	En comparación con otros de su misma edad y sexo ¿Cómo es su salud?	0 = Pésima, 10 = Excelente	H3

Copyright © 2015 University of Pennsylvania.
 For commercial usage, please contact the Center for Technology Transfer of the University of Pennsylvania

Figura F1. Clave de puntuación para el cuestionario Workplace PERMA-Profilier (hoja 1 de 2).

#	Pregunta	Anclajes de Respuesta	Símbolo
19	¿Cuán satisfecho/a está usted con sus relaciones profesionales?	0 = Nada, 10 = Completamente	R3
20	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente triste?	0 = Nunca, 10 = Siempre	N3
21	En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se le pasa el tiempo muy rápido cuando está haciendo algo que disfruta?	0 = Nunca, 10 = Siempre	E3
22	En el trabajo, ¿Cuán satisfecho/a se siente usted?	0 = Nada, 10 = Completamente	P3
23	Considerando todas las cosas en conjunto, ¿Cuán feliz diría usted que está con su trabajo?	0 = Nada, 10 = Completamente	hap

Administración de Preguntas

Las preguntas deben presentarse ya sea con botones radiales o en una escala deslizante, con la descripción de las respuestas únicamente en los extremos. Nota que esta es una escala de 11 puntos, que van del 0 al 10.



Puntaje:

P = promedio (P1,P2,P3)

E = promedio (E1,E2,E3)

R = promedio (R1,R2,R3)

M = promedio (M1,M2,M3)

A = promedio (A1,A2,A3)

Global (Global) = promedio (P1,P2,P3,E1,E2,E3, R1,R2,R3, M1,M2,M3, A1,A2,A3,hap)

N = promedio (N1,N2,N3)

Health (Salud) = promedio (H1,H2,H3)

* Si necesita agregar:

Soledad (Lon) = Elemento individual

Copyright © 2015 University of Pennsylvania.

For commercial usage, please contact the Center for Technology Transfer of the University of Pennsylvania

Figura F1. Clave de puntuación para el cuestionario Workplace PERMA-Profilier (hoja 2 de 2).

Apéndice G

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Colegio 1, No Religioso

Con excepción de las variables Emociones negativas, Valentía, Humildad, Juicio y Relaciones positivas, todas las demás variables no tienen distribución normal ($P\text{-value} < 0.05$ en Kolmogorov-Smirnov), por lo que se utilizará el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman, para realizar el análisis de correlación (ver Tabla G1).

Tabla G1

Coeficiente de Correlación no Paramétrico de Spearman

Variabes	P-value	Variabes	P-value
Emociones negativas	0.8029	Humor	0.0021
Valentía	0.7059	Compromiso	0.0020
Humildad	0.2256	Amor	0.0017
Juicio	0.0859	Autorregulación	0.0017
Relaciones positivas	0.0755	Curiosidad	0.0017
Logro	0.0392	Inteligencia social	0.0010
Bienestar general en el trabajo	0.0363	Gratitud	0.0008
Espiritualidad	0.0248	Prudencia	0.0008
Apreciación de la belleza y la excelencia	0.0204	Equidad	0.0001
Perspectiva	0.0179	Perseverancia	0.0001
Creatividad	0.0112	Bondad	0.0000
Liderazgo	0.0112	Esperanza	0.0000
Emociones positivas	0.0103	Honestidad	0.0000
Perdón	0.0097	Significado	0.0000
Salud	0.0086	Felicidad percibida	0.0000
Amor por el aprendizaje	0.0078	Soledad percibida	0.0000
Ánimo	0.0034	Trabajo en equipo	0.0000

Nota. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para cada variable: Fortalezas de Carácter, Bienestar general en el trabajo y los Pilares PERMA, del Colegio No Religioso.

Colegio 2, Religioso

Con excepción de las variables Perspectiva, Amor por el aprendizaje, Autorregulación, Humor y Emociones negativas, todas las demás variables no tienen distribución normal ($P\text{-value} < 0.05$), por lo que se utilizará el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman, para realizar el análisis de correlación (ver Tabla G2).

Tabla G2

*Coefficiente de Correlación no Paramétrico de Spearman para los Datos del Colegio 2**(Religioso)*

VARIABLES	p-value	VARIABLES	p-value
Perspectiva	0.3269	Liderazgo	0.0005
Amor por el aprendizaje	0.1509	Inteligencia social	0.0003
Autorregulación	0.0801	Logro	0.0003
Humor	0.0642	Significado	0.0001
Emociones negativas	0.0589	Ánimo	0.0000
Humildad	0.0325	Prudencia	0.0000
Bienestar general en el trabajo	0.0168	Perseverancia	0.0000
Apreciación de la belleza y la excelencia	0.0143	Felicidad percibida	0.0000
Salud	0.0131	Bondad	0.0000
Curiosidad	0.0085	Espiritualidad	0.0000
Relaciones positivas	0.0071	Gratitud	0.0000
Valentía	0.0056	Esperanza	0.0000
Creatividad	0.0045	Honestidad	0.0000
Emociones positivas	0.0035	Trabajo en equipo	0.0000
Juicio	0.0032	Amor	0.0000
Perdón	0.0030	Equidad	0.0000
Compromiso	0.0016	Soledad percibida	0.0000

Nota. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para cada variable: Fortalezas de Carácter, Bienestar general en el trabajo y los Pilares PERMA, del Colegio 2, Religioso.

Apéndice H

Prueba No paramétrica de Mann Whitney

Conocida la No Normalidad de la muestra, para realizar la prueba de comparación de medias en vez de la prueba t, se utilizará la prueba no paramétrica Mann Whitney. Ambos colegios presentan el mismo nivel de Bienestar general en el trabajo y de todas las demás variables ($p\text{-value} > 0.05$), excepto la Espiritualidad (ver Tabla H1).

Tabla H1

Prueba no Paramétrica de Mann Whitney para las Muestras de ambos Colegios

	Colegio No Religioso		Colegio Religioso		p-value
	Media	DS	Media	DS	
Bienestar general en el trabajo	8.88	0.78	8.68	1.66	0.6550
Emociones positivas	9.02	0.87	8.63	1.36	0.2930
Compromiso	9.13	0.89	8.81	1.23	0.3199
Relaciones positivas	8.18	1.43	8.32	1.48	0.6380
Significado	9.08	1.05	8.99	1.16	0.8130
Logro	8.79	0.84	8.71	0.93	0.8960
Felicidad percibida	9.08	0.86	8.64	1.52	0.3710
Emociones negativas	2.59	1.58	3.26	1.66	0.0650
Salud	7.49	1.68	7.74	1.66	0.5930
Soledad percibida	2.11	2.73	2.44	2.82	0.7190
Creatividad	4.21	0.46	4.36	0.51	0.0697
Valentía	3.98	0.48	4.00	0.50	0.6910
Perseverancia	4.49	0.44	4.52	0.49	0.5620
Honestidad	4.74	0.30	4.66	0.44	0.6680
Autorregulación	3.92	0.72	4.11	0.50	0.3710
Esperanza	4.61	0.45	4.58	0.54	0.8850
Espiritualidad*	4.32	0.66	4.61	0.42	0.0360
Inteligencia social	4.22	0.55	4.33	0.47	0.4240
Flujo	4.57	0.50	4.56	0.55	0.9160
Bondad					
Amor	4.61	0.43	4.63	0.46	0.5360
Liderazgo	4.25	0.50	4.38	0.55	0.1250
Perdón	3.90	0.66	4.07	0.67	0.2940
Curiosidad	4.43	0.38	4.39	0.58	0.7840
Amor por el aprendizaje	3.96	0.71	4.04	0.65	0.6630
Equidad	4.64	0.39	4.65	0.59	0.4010
Prudencia	4.37	0.47	4.48	0.55	0.1296
Apreciación de la belleza y la excelencia	4.31	0.55	4.26	0.66	0.8830
Gratitud	4.64	0.34	4.60	0.49	0.9190
Humildad	3.83	0.52	3.87	0.74	0.3470
Humor	4.23	0.70	4.23	0.56	0.7590
Juicio	4.38	0.44	4.39	0.61	0.6540

(Continuación)

Trabajo en equipo	4.47	0.52	4.56	0.52	0.5170
Ánimo	4.47	0.45	4.50	0.46	0.7810
Perspectiva	3.58	0.58	3.76	0.56	0.1920

Nota. *P-value < 5%, Existe diferencia P-value > 5%, No existe diferencia.



Apéndice I

Coefficientes de Correlación de Spearman

Tabla II

Coefficiente de Correlación de Spearman para los Datos del Colegio 1

	Bienestar general en el trabajo	Emociones positivas	Compromiso	Relaciones positivas	Significado	Logro	Felicidad percibida	Salud	Soledad percibida	Emociones negativas
Gratitud	0.49**	0.51**	0.38*	0.44**	0.42*	0.35*	0.40*	0.41*	-0.21	-0.09
Amabilidad	0.43*	0.27	0.40*	0.28	0.48**	0.35*	0.42*	0.36*	-0.36*	-0.26
Amor de aprender	0.37*	0.39*	0.34	0.30	0.33	0.26	0.31	0.19	-0.14	-0.43*
Amor	0.37*	0.32	0.26	0.34	0.44*	0.37*	0.35*	0.14	-0.17	-0.16
Juicio	0.32	0.26	0.32	0.25	0.42*	0.28	0.17	0.21	-0.37*	-0.34
Liderazgo	0.31	0.33	0.24	0.28	0.22	0.37*	0.20	0.33	-0.19	-0.05
Curiosidad	0.30	0.15	0.33	0.19	0.52**	0.30	0.25	0.19	-0.25	-0.32
Honestidad	0.30	0.37*	0.28	0.16	0.24	0.26	0.31	0.44*	-0.11	-0.08
Espiritualidad	0.29	0.37*	0.10	0.28	0.26	0.32	0.21	0.31	0.01	-0.16
Esperanza	0.29	0.11	0.22	0.23	0.18	0.24	0.28	0.29	-0.29	-0.19
Ánimo	0.29	0.50**	0.27	0.10	0.24	0.43*	0.31	0.33	0.02	-0.33
Prudencia	0.28	0.39*	0.19	0.20	0.33	0.34	0.16	0.33	-0.10	-0.26
Perdón	0.27	0.14	0.19	0.32	0.09	0.33	0.15	0.25	-0.07	-0.04
Justicia	0.27	0.39*	0.17	0.20	0.33	0.37*	0.22	0.25	-0.10	-0.06
Humildad	0.24	0.23	0.11	0.37*	0.03	0.26	0.14	0.29	-0.27	-0.30
Inteligencia social	0.23	0.14	0.07	0.25	0.20	0.37*	0.13	0.33	-0.26	-0.24
Perseverancia	0.23	0.07	0.30	0.18	0.32	0.22	0.19	0.44*	-0.26	-0.23
Creatividad	0.21	0.35*	0.29	0.12	0.27	0.20	0.19	0.18	-0.12	-0.16
Humor	0.20	0.19	0.18	0.13	0.26	0.30	0.13	0.07	-0.07	-0.26
Trabajo en equipo	0.20	0.31	0.09	0.13	0.32	0.32	0.11	0.17	-0.24	-0.09
Valentía	0.18	0.24	0.20	-0.05	0.27	0.20	0.16	0.25	-0.13	-0.03
Apreciación de la belleza y la excelencia	0.11	0.13	0.28	-0.06	0.43*	0.16	0.11	0.03	-0.22	-0.20
Perspectiva	0.11	0.16	-0.03	0.18	0.03	0.21	-0.05	0.26	-0.10	-0.35*
Autorregulación	0.10	0.19	0.11	-0.02	0.11	0.24	0.19	0.62**	0.20	-0.29
Salud	0.44**	0.28	0.29	0.39*	0.19	0.57**	0.41*	1.00	0.01	-0.33
Soledad percibida	-0.51**	-0.11	-0.45**	-0.52**	-0.40*	-0.23	-0.29	0.01	1.00	0.25
Emociones negativas	-0.17	-0.02	-0.04	-0.08	-0.24	-0.29	-0.09	-0.33	0.25	1.00

Nota. * P-value < 5%, significativo. **P-value < 1%, altamente significativo. Colegio 1, No Religioso; Correlaciones parciales de Spearman controladas por sexo, tiempo de trabajo en la institución, nivel de docencia y tipo de empleo.

Tabla I2

Coefficiente de Correlación de Spearman para los Datos del Colegio 2

	Bienestar general en el trabajo	Emociones positivas	Compromiso	Relaciones positivas	Significado	Logro	Felicidad percibida	Salud	Soledad percibida	Emociones negativas
Humor	0.44**	0.39**	0.54**	0.4**	0.42**	0.31*	0.28	-0.01	-0.17	-0.09
Creatividad	0.37*	0.32*	0.46**	0.24	0.42**	0.32*	0.20	0.03	-0.27	-0.33*
Equidad	0.33*	0.3*	0.42**	0.27	0.36*	0.25	0.18	-0.07	-0.33*	-0.39**
Juicio	0.31*	0.37*	0.36*	0.16	0.34*	0.17	0.24	0.06	-0.25	-0.42**
Curiosidad	0.27	0.3*	0.36*	0.18	0.37*	0.19	0.11	0.03	-0.29*	-0.3*
Ánimo	0.26	0.27	0.27	0.22	0.18	0.27	0.18	0.19	-0.15	-0.06
Liderazgo	0.25	0.20	0.45**	0.21	0.35*	0.28	0.00	0.02	-0.16	-0.21
Inteligencia social	0.25	0.23	0.4**	0.11	0.36*	0.33*	0.04	-0.09	-0.12	-0.17
Autorregulación	0.24	0.32*	0.22	0.17	0.19	0.23	0.19	0.33*	-0.11	-0.06
Honestidad	0.23	0.17	0.3*	0.19	0.20	0.3*	0.00	0.00	-0.16	-0.19
Valentía	0.21	0.20	0.33*	0.13	0.28	0.25	0.09	0.04	-0.21	-0.32*
Prudencia	0.21	0.22	0.31*	0.14	0.24	0.14	0.22	0.14	-0.32*	-0.33*
Perdón	0.20	0.19	0.34*	0.11	0.22	0.27	0.07	-0.10	-0.06	-0.16
Amor por el aprendizaje	0.20	0.16	0.21	0.11	0.20	0.26	0.16	-0.15	-0.20	-0.29
Bondad	0.20	0.11	0.20	0.20	0.11	0.23	0.10	0.04	-0.36*	-0.06
Humildad	0.18	0.25	0.19	-0.01	0.14	0.21	0.17	0.13	0.10	-0.09
Apreciación de la belleza y la excelencia	0.17	0.24	0.22	0.05	0.23	0.24	0.08	0.01	-0.12	-0.11
Esperanza	0.14	0.24	0.22	0.10	0.17	0.11	0.08	0.00	-0.09	-0.23
Gratitud	0.14	0.09	0.26	0.14	0.22	0.21	0.03	-0.17	-0.33*	-0.18
Espiritualidad	0.11	0.11	0.18	0.07	-0.06	0.12	0.20	-0.02	-0.07	-0.13
Perseverancia	0.10	0.01	0.19	0.13	0.14	0.20	0.03	-0.15	-0.17	-0.13
Amor	0.09	0.17	0.12	0.18	0.07	0.14	-0.09	0.03	-0.02	-0.08
Trabajo en equipo	-0.02	-0.10	0.08	0.00	-0.07	0.11	-0.10	-0.19	-0.14	-0.05
Perspectiva	-0.06	0.02	0.05	-0.04	-0.03	0.01	-0.11	-0.01	0.3*	0.22
Salud	0.46**	0.52**	0.23	0.41**	0.3*	0.3*	0.51**	1.00	-0.19	0.03
Soledad percibida	-0.49**	-0.46**	-0.41**	-0.5**	-0.47**	-0.34*	-0.34*	-0.19	1.00	0.41**
Emociones negativas	-0.41**	-0.46**	-0.49**	-0.1100	-0.5**	-0.25	-0.3*	0.03	0.41**	1.00

Nota. * P-value < 5%, significativo. **P-value < 1%, altamente significativo. Colegio 2, Religioso; Correlaciones parciales de Spearman controladas por sexo, tiempo de trabajo en la institución, nivel de docencia y tipo de empleo.

Apéndice J

Coefficiente α de Cronbach de las variables de investigación

Tabla O1

Confiabilidad de las Fortalezas de Carácter

Confiabilidad de las Fortalezas de Carácter			
Fortalezas de Carácter	Colegio 1	Colegio 2	VIA-IS 120 (Apéndice A)
			α de Cronbach
Perspectiva	0.7	0.6	0.77
Humildad	0.3	0.7	0.86
Perdón	0.5	0.6	0.78
Autorregulación	0.7	0.4	0.76
Amor por el aprendizaje	0.7	0.8	0.76
Valentía	0.4	0.6	0.80
Creatividad	0.6	0.8	0.88
Inteligencia social	0.8	0.6	0.76
Humor	0.8	0.8	0.75
Liderazgo	0.7	0.8	0.76
Apreciación de la belleza y la excelencia	0.7	0.8	0.85
Espiritualidad	0.9	0.7	0.90
Prudencia	0.8	0.8	0.78
Juicio	0.7	0.8	0.75
Curiosidad	0.4	0.8	0.79
Ánimo	0.7	0.7	0.82
Trabajo en equipo	0.8	0.8	0.71
Perseverancia	0.6	0.7	0.87
Bondad	0.9	0.9	0.67
Esperanza	0.8	0.8	0.79
Amor	0.7	0.7	0.77
Gratitud	0.6	0.8	0.87
Equidad	0.8	0.9	0.74
Honestidad	0.7	0.7	0.70

NOTA. Aproximación a 1 decimal.

Tabla O2

Confiabilidad de las Fortalezas de Carácter

PERMA			
Bienestar general en el trabajo y sus Pilares PERMA	Colegio 1	Colegio 2	Workplace PERMA Profiler (Muestra 5, n = 23,692, Apéndice B)
	α de Cronbach		
Bienestar general en el trabajo	0.9	0.9	0.94
Emociones positivas [P]	0.8	0.9	0.88
Compromiso [E]	0.7	0.7	0.71
Relaciones positivas [R]	0.9	0.8	0.81
Significado [M]	0.8	0.9	0.90
Logro [A]	0.6	0.7	0.79
Felicidad percibida	0.9	0.9	---
Salud [H]	0.9	0.9	0.92
Emociones negativas (EN)	0.4	0.5	0.73
Soledad percibida	---	---	---

NOTA. Aproximación a 1 decimal.

Apéndice K

Entrevista realizada al Administrador del Colegio 1 (No Religioso)

Pregunta 1. ¿Que crees que se debe incorporar en la calidad educativa, para poder integrar el desarrollo completo de un estudiante y no solo medir su éxito solo por ss conocimientos?

Yo creo que la medición no debe ser solamente por un tema de notas, debería ser por competencias, capacidad de mejora continua del alumno, predisposición al dominio de artes plásticas. Este tipo de mediciones son las que hacen que te enfoques en el alumno no solamente por una nota específica, sino por las habilidades. La tendencia a nivel mundial en el tema de educación es que haya menos desaprobados y gente que aprenda más. Entonces, si tu sigues midiendo de una manera cuantificable el curso, no te estás percatando de si el alumno está aprendiendo.

Pregunta 2. ¿El ministerio de educación está en línea con esto?, ¿está tratando de cambiar el enfoque, o sigue en lo mismo?

Hace un par de años se ha creado una curricula nacional la cual cambia radicalmente toda la metodología de enseñanza, y en la cual se exige una gran cantidad de cosas pensando en un plazo. Darle más fuerza no solo a un curso de arte sino a teatro, música, más educación física, etc. También te pide que cuando un alumno haga su sesión de clase, la haga por competencias y que se ponga en la hoja qué competencias en cada clase un profesor está impulsando sobre el alumno y qué cosa se lleva el alumno de cada clase.

Pregunta 3. Los profesores de la educación pública están en contra de las evaluaciones docentes. ¿Esta oposición a las evaluaciones se trasladan también a los colegios privados?

Sinceramente, esas evaluaciones como tal no nos afectan mucho, sin embargo en lo que sí repercute es en los beneficios económicos que los profesores públicos consiguen de

dichas huelgas, pues los docentes de nuestra institución al ver que éstos consiguen beneficios económicos, también nos solicitan aumento salarial.

En nuestra institución, un profesor se siente más respaldado en una entidad privada que en una pública, porque tienen menor riesgo de perder su empleo, debido a que no tienen un programa de evaluaciones tan riguroso como en la carrera pública magisterial, aunque en ésta cuentan con una línea de carrera en base a meritocracia.

Pregunta 4. ¿Cómo ves los esfuerzos del Estado en la educación?, ¿las instituciones que forman profesores están cambiando en esta misma dirección?, para que al salir al mundo laboral tengan un perfil mucho más competitivo acorde a las exigencias de una nueva educación.

El Estado no invierte la suficiente cantidad de PBI al sector de educación como sí lo hacen otros países.

Ha habido buenos cambios, pero aún la realidad no se adecua a dichos efectos, por ejemplo, un profesor de fotografía no puede tener un grado de maestría, porque no existe en el Perú, por lo tanto estaría limitado a no enseñar en instituciones de educación superior. De esta manera se pueden perder buenos talentos.

Pregunta 5. En las empresas se mide al personal desde su ingreso. Se busca que el personal se adapte a la cultura de la empresa. ¿Como sucede en tu colegio?

Para la elección de los profesores, se tiene un perfil que se adapte al requerimiento del colegio. Usamos el criterio de que primero contratamos personas por sus valores y luego por sus competencias. La contratación se da primero por una entrevista personal y luego, el candidato hace una clase de prueba. Esa es la forma en que hacemos el reclutamiento y selección de nuestros profesores. Una vez seleccionado, hay todo un proceso continuo de entrenamiento y coaching.

El concepto que se maneja en el colegio es el tema de familia. Creemos y estamos

seguros de que el capital humano es lo que va a generar la sostenibilidad de la institución.



Apéndice L

Entrevista realizada al Coordinador Académico del Colegio 2 (Religioso)

Pregunta 1. Cuéntenos las características principales de este Colegio:

Nuestra institución cumple 80 años de funcionamiento, inicialmente fue solo de mujeres, hasta el año 2016 en que deciden convertirlo en un colegio mixto.

Nuestro colegio cuenta con los niveles inicial, primaria y secundaria. En total, contamos con un aproximado de 1100 alumnos, con un promedio de 30 alumnos por aula en los niveles primaria y secundaria.

Adicional a los cursos y horas lectivas que exige el Ministerio de Educación, nuestro colegio supera dicho estándar, brindando un número mayor de horas en inglés, matemáticas, letras, entre otros, asimismo realizamos talleres de música, ajedrez, danzas, entre otros extra curriculares como la escuela de padres.

Pregunta 2. ¿Nos podría comentar cómo debe ser el perfil de un profesor de este centro educativo?

Un maestro de nuestra escuela debe ser un facilitador de la educación, es decir, no debe ser el protagonista de la clase, sino que debe buscar que el alumno lo sea. Debe tener un enfoque en el alumno y mantenerse en constante desarrollo de sus competencias profesionales; finalmente, debe buscar que el alumno no solo ingrese a la universidad, sino que pueda ser exitoso en ella, enseñándoles la ley de el máximo esfuerzo.

Pregunta 3. Para lograr un perfil como el que menciona, ¿nos podría comentar cómo se lleva a cabo su proceso de selección?

En la primera etapa, es decir, para el reclutamiento, nosotros contamos con un apartado de “trabaja con nosotros” dentro de la nuestra página Web, en la cual los maestros que tienen el interés de trabajar en este colegio llenan su CV. Luego de esta fase, realizamos un filtro preliminar, el que escogemos los que más se ajusten a nuestro perfil y los enviamos a

nuestro departamento de Psicología, a fin de que éste pueda coordinar con ellos una entrevista psicológica. Habiéndose realizado la entrevista y las pruebas psicológicas correspondientes, el departamento psicológico nos informa qué profesores han sido seleccionados. Como tercer paso, llamamos a los seleccionados para que preparen una clase modelo, de aprobar esta etapa, se les asignará el dictado de cursos en las vacaciones útiles, a manera de periodo de prueba, con la finalidad de evaluar su adaptación a la cultura institucional. Como paaso final, se realiza una entrevista con la Madre Directora del Colegio o conmigo y ahí vemos las condiciones laborales y si estarían de acuerdo con el perfil religioso de nuestro colegio, pues durante todo el año tendrían que apoyar en diversas festividades religiosas, como el mes de la Virgen, el Señor de los Milagros, el Adviento, entre otras; asimismo, deben guiar a los alumnos en la oración todos los días.

Pregunta 4. ¿Cómo aseguran la permanencia de un docente en su institución?

Nosotros realizamos evaluaciones del desempeño de forma anual, en ella evaluamos el conocimiento de los maestros en las materias que dictan, así como su desenvolvimiento en el aula y los resultados de sus alumnos. Algo que para nosotros es importante, es que puedan aportar en el diseño y elaboración del Plan Anual (curricula) de cada curso. Si el docente desaprobara esta evaluación, se realiza un feedback y se hace un seguimiento continuo del avance del maestro, hasta comprobar que éste haya superado las falencias detectadas. En caso no se viera ningún progreso, se procedería a separarlo de la institución.

Apéndice M

Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler aplicados

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DATOS GENERALES

Fecha: _____ Colegio: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Profesor de nivel: Inicial Primaria Secundaria

Tiempo de Trabajo en la Institución: _____

Modalidad de Contratación: _____

Cuestionario VIA - Fortalezas del Carácter

Marque con una " X " el valor que corresponde al grado de medición que le acomode a la pregunta planteada.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

1. Uno de mis puntos fuertes es concebir nuevas ideas.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


2. Afrento situaciones de oposición tomando postura.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

3. Nunca dejo una tarea antes de terminarla.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 1 de 22).

 **CENTRUM**
GRADUATE BUSINESS SCHOOL
FACULTAD DE INGENIERIA Y CIENCIAS DE LA COMPUTACION
UNIVERSIDAD CATOLICA DE BOSTON

4. Siempre cumplo mis promesas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

5. No tengo dificultad para comer sano y saludable.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

6. Siempre miro el lado bueno de las cosas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

7. Soy una persona espiritual.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

8. Sé cómo manejarme en situaciones sociales muy distintas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


9. Siempre acabo lo que empiezo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

10. Realmente disfruto haciendo pequeños favores a los amigos.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 2 de 22).


CENTRUM
 GRADUATE BUSINESS SCHOOL
MONTECIMA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

11. Hay gente en mi vida que se preocupa de mis sentimientos y bienestar tanto como de los suyos propios.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

12. Como líder, trato a todos por igual independientemente de su experiencia.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

13. Aunque tenga dulces o galletas a mi alcance, nunca como en exceso.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

14. Practico mi religión.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

15. Raramente guardo rencor.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


16. Siempre estoy ocupado con algo interesante.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

17. Me entusiasmo cuando aprendo cosas nuevas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 3 de 22).


CENTRUM
 GRADUATE BUSINESS SCHOOL
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

18. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer las cosas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

19. No importa cuál sea la situación, yo soy capaz de adaptarme

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

20. Nunca dudo en expresar públicamente una opinión, aunque sea impopular.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

21. Creo que la honestidad es la base de la confianza.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

22. Hago todo lo posible para animar a las personas que se ven tristes.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


23. Trato a todo el mundo por igual sea quien sea.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

24. Una de mis fortalezas es ayudar a que grupos de personas trabajen eficazmente, incluso aunque tienen sus diferencias.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 4 de 22).


CENTRUM
 GRADUATE BUSINESS SCHOOL
 Pontificia Universidad Católica del Perú

25. Soy una persona muy disciplinada.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

26. Siempre pienso antes de hablar.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

27. Siento emociones profundas cuando veo cosas hermosas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

28. Por lo menos una vez al día, me detengo para hacer un recuento de todas mis bendiciones.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

29. A pesar de los desafíos, siempre tengo esperanza en el futuro.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


30. Mi fe nunca me abandona en los momentos difíciles.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

31. No actúo como si fuera una persona especial.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 5 de 22).

 **CENTRUM**
GRADUATE BUSINESS SCHOOL
CENTRO UNIVERSITARIO CATÓLICA DE PERÚ

32. Espero la oportunidad de alegrarle el día a alguien a través de la risa.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

33. Nunca busco venganza.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

34. Valoro mi capacidad de pensamiento crítico.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

35. Tengo la habilidad de hacer que otras personas se sientan interesantes.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

36. Tengo que luchar por mis creencias y convicciones, aunque genere un resultado negativo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


37. Acabo las cosas a pesar de los obstáculos en el camino.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

38. Me encanta hacer felices a los demás.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 6 de 22).

 **CENTRUM**
GRADUATE BUSINESS SCHOOL
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

39. Soy la persona más importante en la vida de alguien.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

40. Doy lo mejor de mí mismo cuando formo parte de un grupo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

41. Los derechos de cada persona, sin distinción, son importantes para mí.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

42. Veo la belleza que otras personas pasan por alto sin darse cuenta.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

43. Tengo una imagen clara en mi mente de lo que quiero que ocurra en el futuro.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


44. Nunca presumo ni hago alarde de mis logros.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

45. Trato de divertirme en toda clase de situaciones.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 7 de 22).


CENTRUM
 GRADUATE BUSINESS SCHOOL
MONTECCHIO UNIVERSITÀ CATTOLICA (DE) 10093

46. Me encanta lo que hago.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

47. Me entusiasmo con muchas actividades diferentes

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

48. Soy un verdadero estudiante eterno.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

49. Siempre se me ocurren nuevas formas de hacer las cosas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

50. La gente me describe como sabio para la edad que tengo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


51. La gente puede confiar en mis promesas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

52. Doy a todos una oportunidad.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 8 de 22).


CENTRUM
 GRADUATE BUSINESS SCHOOL
ROYAL VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM

53. Para ser un líder eficaz, trato a todos por igual.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

54. Nunca hago cosas que me pueden perjudicar a la larga, aunque en el momento me hagan sentir bien.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

55. A menudo me he quedado mudo ante la belleza de una película.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

56. Soy una persona muy agradecida.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

57. Trato de poner algo de humor en todo lo que hago.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


58. Me alegro al pensar en el inicio de un nuevo día.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

59. Creo que lo mejor es perdonar y olvidar.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 9 de 22).



CENTRUM

 GRADUATE BUSINESS SCHOOL

CONSEJO UNIVERSIDAD CATÓLICA (CUC)

60. Me interesan muchas cosas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

61. Cuando el tema lo amerita, puedo pensar de manera muy racional.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

62. Mis amigos dicen que tengo muchas ideas nuevas y distintas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

63. Siempre soy capaz de mirar las cosas y hacerme una visión de conjunto

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

64. Siempre defendiendo mis ideas.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


65. Nunca me doy por vencido.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

66. Soy fiel a mis propios valores.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 10 de 22).

 **CENTRUM**
GRADUATE BUSINESS SCHOOL
FACULTAD DE INGENIERIA Y CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES

67. Siento permanentemente la presencia del amor en mi vida.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

68. Puedo mantener una dieta.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

69. Antes de actuar, siempre pienso en las consecuencias.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

70. Soy siempre consciente de la belleza natural que me rodea.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

71. Mi fe me hace ser quien soy.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


72. Tengo mucha energía.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

73. Puedo encontrar algo interesante en cualquier situación.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 11 de 22).


CENTRUM
GRADUATE BUSINESS SCHOOL
POWONICA UNIVERSYTAS KATOLICKA CHILSKIEJ

74. Leo todo el tiempo

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

75. Pensar bien las cosas es parte de quien soy.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

76. Pienso de forma original.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

77. Soy bueno para percibir lo que otros están sintiendo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

78. Tengo una visión madura de la vida.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


79. Me alegra tanto la buena suerte de los demás como la mía propia.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

80. Puedo expresar amor a otra persona.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 12 de 22).


CENTRUM
 GRADUATE BUSINESS SCHOOL
VIRIDICA UNIVERSITATEA CĂTOLICĂ DE LA ROMÂNIA

81. Sin excepción, apoyo a los miembros de mi equipo o a mis compañeros de grupo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

82. Mis compañeros siempre me dicen que soy un líder fuerte pero justo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

83. Sé distinguir lo que está bien y lo que está mal.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

84. Estoy agradecido por lo que la vida me ha dado.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

85. Sé que tendré éxito con las metas que me proponga.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


86. Raramente busco ser el centro de atención.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

87. Tengo un gran sentido del humor.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 13 de 22).



 CENTRO UNIVERSIDAD CATÓLICA (CUC)

88. Raras veces trato de vengarme.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

89. Siempre sopeso los pros y los contras.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

90. Me mantengo firme en mis decisiones.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

91. Disfruto siendo amable con los demás.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

92. Puedo aceptar amor de los demás.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


93. Incluso si estoy en desacuerdo con ellos, respeto siempre a los líderes de mi grupo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

94. Aunque alguien no me agrade, soy justo con él o ella.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 14 de 22).



CENTRUM

 GRADUATE BUSINESS SCHOOL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

95. Como líder, me aseguro que todos en el grupo estén contentos.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

96. Soy una persona muy cuidadosa.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

97. Soy consciente de las pequeñas cosas de la vida que muchos dan por sentadas.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

98. Cuando miro mi vida, encuentro muchas cosas por las que estoy agradecido.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

99. Siempre me han dicho que la humildad es una de mis características más notables.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


100. Usualmente estoy dispuesto a dar una segunda oportunidad.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

101. Creo que mi vida es muy interesante.

Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo diferente a mí	Muy diferente a mí
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 15 de 22).



CENTRUM

 GRADUATE BUSINESS SCHOOL

POWSTAWIA UNIWERSYTET KATOLICKI OLSZTYN

102. Leo una amplia variedad de libros

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

103. Intento tener buenas razones cuando tomo decisiones importantes.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

104. Siempre sé qué decir para que la gente se sienta bien.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

105. Aunque no lo exprese públicamente, me considero una persona sabia.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

106. Para mí es muy importante respetar las decisiones adoptadas por mi grupo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


107. Siempre soy cuidadoso al tomar decisiones.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

108. Siento un profundo sentido de aprecio cada día.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 16 de 22).



CENTRUM

 GRADUATE BUSINESS SCHOOL.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA (INUCAT)

109. Cuando tengo los ánimos bajos, siempre pienso en lo que está bien en mi vida.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

110. Mis creencias hacen mi vida importante.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

111. Me despierto con ilusión por las posibilidades que me brinda el día.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

112. Me encanta leer libros que no sean de ficción.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

113. Los demás consideran que soy una persona sabia.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


114. Soy una persona valiente.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

115. Los demás confían en mí para contarme sus secretos.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 17 de 22).


CENTRUM
 GRADUATE BUSINESS SCHOOL
INSTITUTO UNIVERSITARIO CATÓLICO DE PERÚ

116. Con mucho gusto sacrifico mi interés personal en beneficio del grupo en el que estoy.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

117. Creo que vale la pena escuchar las opiniones de todo el mundo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

118. La gente se acerca a mí porque soy humilde.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

119. Se me conoce por mi buen sentido del humor.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5

120. La gente dice que estoy lleno de entusiasmo.

Muy parecido a mi	Algo parecido a mi	Neutro	Algo diferente a mi	Muy diferente a mi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4	5


Dado que participa en un estudio de investigación, marque la casilla a continuación para dar su consentimiento y compartir su información y sus resultados con el investigador.

Doy mi consentimiento para que mi información y resultados sean compartidos con el investigador.

Acepto

No acepto

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 18 de 22).



Cuestionario Workplace PERMA Profiler

Piense en tus experiencias y sentimientos en el trabajo durante la semana pasada. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido cada uno de los siguientes?

- ¿En qué medida su trabajo conlleva un propósito y un significado? M1

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- ¿Con que frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas laborales? A1

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente usted inmerso/a en lo que está haciendo? E1

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- En general, ¿Cómo diría usted que es su salud? H1

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente alegre? P1


Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- ¿En qué medida recibe usted ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita? R1

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 19 de 22).


CENTRUM
 GRADUATE BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PERÚ

7. En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente ansioso/a? N1

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. ¿Con que frecuencia alcanza las metas importantes que se ha propuesto para sí mismo en el trabajo? A2

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. En general, ¿En qué medida siente que lo que hace en su trabajo es valioso y merece la pena? M2

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. En el trabajo, ¿con qué frecuencia se siente positivo/a? P2

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. ¿En qué medida se siente usted entusiasmado/a e interesado/a en su trabajo? E2

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. ¿Qué tan solo/a se siente en su trabajo? Lon

Nunca Siempre


0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. ¿Cuán satisfecho/a está usted con su salud física actual? H2

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 20 de 22).



CENTRUM

 GRADUATE BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PERÚ

14. En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente enfadado/a? N2

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. ¿En qué medida se siente apreciado/a por sus compañeros de trabajo? R2

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16. ¿Con qué frecuencia se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades relacionadas con el trabajo? A3

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. ¿Hasta qué punto siente usted que su trabajo generalmente tiene un sentido y una dirección determinada? M3

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. En comparación con otros de su misma edad y sexo ¿Cómo es su salud? H3

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. ¿Cuán satisfecho/a está usted con sus relaciones profesionales? R3

Nunca Siempre


0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20. En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se siente triste? N3

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 21 de 22).



CENTRUM

 GRADUATE BUSINESS SCHOOL

INSTITUTO UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

21. En el trabajo, ¿Con qué frecuencia se le pasa el tiempo muy rápido cuando está haciendo algo que disfruta? E3

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

22. En el trabajo, ¿cuán satisfecho/a se siente usted? P3

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23. Considerando todas las cosas en conjunto, ¿Cuán feliz diría usted que está con su trabajo? Hap

Nunca Siempre

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dado que participa en un estudio de investigación, marque la casilla a continuación para dar su consentimiento y compartir su información y sus resultados con el investigador.

Doy mi consentimiento para que mi información y resultados sean compartidos con el investigador.

Acepto

No acepto

Figura R1. Cuestionarios VIA-IS 120 y Workplace PERMA Profiler (hoja 22 de 22).

Apéndice N

Tabla comparativa de los docentes del Colegio 1 (no religioso) y el Colegio 2 (religioso)

Tabla S1

Características de la población de docentes del Colegio 1 vs. muestra de docentes del Colegio 2

Característica	Colegio 1	Colegio 2
Población de docentes	37	70
Docentes considerados en el estudio	37	50
Conformación femenina	33	29
Conformación masculina	4	21
Edad promedio	39.9 Años	38.83 Años
Tipo de colegio por sexo de sus estudiantes	Mixto	Mixto
Ubicación del centro laboral	Barranco	Pueblo Libre
Costo promedio de mensualidad	325 Soles	600 Soles
Promedio de años trabajando en la institución	10.6 Años	5.1 Años
Docentes contratados <i>part-time</i>	7	9
Docentes contratados <i>full-time</i>	30	41
Exigencia en el proceo de selección	Menor	Mayor
Exigencia en evaluación de desempeño	Menor	Mayor