

Importancia de un programa de fortalezas para el incremento del bienestar en un grupo de colaboradores de la empresa La Cali

Diana Lucía Chaves Melo

Psicóloga Practicante, Empresa La Cali Vargas & Cía. S. en C.
Universidad Mariana

Resumen

En el presente artículo se encuentra información sobre la importancia de la implementación de un programa de fortalezas para el incremento de bienestar en un grupo de colaboradores de la empresa La Cali. Se explora la teoría de los temas que influyen en el programa, como: psicología positiva, bienestar, fortalezas y bienestar laboral, gracias a los aportes teóricos de diferentes autores, entre los cuales se destacan: Martin Seligman (2002), Sonja Lyubomirsky (2006) y Mihaly Csíkszentmihályi (2014). Dicha exploración teórica es comparada con las actividades llevadas a cabo dentro del programa y sus resultados finales. Como método se utiliza la revisión bibliográfica de fuentes importantes y autores representativos del tema de felicidad o bienestar subjetivo, y los resultados obtenidos a partir del proyecto enfocado en la implementación del programa de fortalezas.

Como resultados, se obtuvo un impacto positivo en el programa destinado al incremento de los niveles de bienestar subjetivo en un grupo de colaboradores, lográndose el cumplimiento del objetivo y demostrando por tal, su importancia.

Palabras clave: Psicología Positiva, Bienestar y Bienestar Laboral.

Introducción

El presente artículo parte de la Psicología positiva, pues se basa en el tema de la felicidad, concepto que ha sido acogido e investigado por diversos autores, entre ellos, como el más representativo, Seligman (2002), quien describe cómo se puede cambiar el concepto de felicidad por el de bienestar subjetivo, puesto que los seres humanos frecuentemente buscan encontrar su bienestar. Así y de manera empírica, diferentes personajes investigan y realizan experimentos donde logran comprobar que cosas sencillas, causan mayores grados de bienestar en las personas; que lo que se creía como 'máximo', era lo que realmente desarrollaba la felicidad; por ejemplo, Emmons y McCullough (2003) llevaron a cabo una serie de experimentos en los que pidieron a un grupo de personas que escribieran cada día al menos cinco cosas, de mayor o menor importancia, por las que se sintieran agradecidas, y resultó que dedicar uno o dos minutos diarios a expresar la gratitud que una persona siente por los hechos de su vida, puede tener notables consecuencias. Los participantes que expresaron su gratitud por esas cosas, no solo desarrollaron una mayor capacidad para apreciar su propia vida, en general, sino que experimentaron niveles más elevados de bienestar personal y emociones positivas: se sentían más felices y eran más asertivos, enérgicos y optimistas.

Para dar complemento a la teoría, Seligman (2002) habla de los cinco elementos (PERMA) básicos para alcanzar el bienestar:

- *Positive Emotions* (emociones positivas).
- *Engagement* (compromiso con lo que uno hace).
- *Relationships* (relaciones).
- *Meaning* (significado de la vida).
- *Accomplishment* (autorrealización).

Posteriormente desprende de allí el tema de las 24 fortalezas del carácter, agrupadas en seis virtudes universales.

Por lo anterior, se pensó en la importancia de implementar en un grupo de colaboradores en una empresa de la ciudad de Pasto, un programa de fortalezas para el incremento del bienestar, para lo cual se invitó a 24 participantes a quienes se les aplicó inicialmente un test con el cual se identificaría su nivel de bienestar subjetivo actual, y que los resultados de esta primera aplicación pudieran ser comparados con un pos-test a la implementación de las actividades de dicho programa.

Como resultado se tuvo que, efectivamente, sus niveles de bienestar subjetivos aumentaron, pues en la aplicación inicial el promedio fue de 5.1, puntaje que se encontraba por encima del promedio estándar; es decir, que los participantes experimentaban grados de felicidad y en el pos-test dicho nivel aumentó a 5.78, lo cual significa que percibieron mayores grados de bienestar.

Método

Se utilizó la revisión bibliográfica de fuentes importantes, de donde se extrajo valiosos aportes respecto a los temas objeto de estudio. Entre éstas están: Psicodoc, Scielo, Dialnet, así como, el aporte clave de autores como Seligman (2002), Lyubomirsky (2006) y Park, Peterson y Sun (2013). Se tuvo en cuenta el proceso y los resultados obtenidos en el proyecto de práctica profesional desde el área de psicología, llevado a cabo en la empresa La Cali, donde se trabajó actividades que apuntaran al bienestar laboral y personal de los trabajadores.

Contextualización

La Cali Vargas y Cía. S. en C. es una empresa comercial con 52 años de experiencia en el mercado, reconocida por su amplia variedad de productos en las líneas especializadas de papelería, juguetería, deportes, hogar y navidad, y sus secciones complementarias. En ella se cree en la importancia del autoservicio, priorizando

siempre y ofreciendo productos de alta calidad, formando un concepto de innovación y buen servicio al cliente, con un claro compromiso con el crecimiento y desarrollo como empresa. Tiene como objetivo principal, generar y mantener el trabajo de sus colaboradores de manera autogestionaria, con liderazgo, responsabilidad y compromiso, siguiendo los parámetros del trabajo legal a través de la presentación de servicios en venta.

Sus valores institucionales están centrados en la responsabilidad social, que conlleva contribuir con el desarrollo, bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, sus familias y la comunidad en general. La Cali es una empresa que trabaja comprometida con el bienestar de sus clientes, socios y colaboradores, mediante el crecimiento integral y recíproco entre ellos y la empresa. La calidad es el componente principal de la marca, siendo fuente de su reputación como organización, fortaleciendo procesos y procedimientos con los que se lleva a cabo la atención y la experiencia en los productos. La innovación en La Cali se da al implementar las nuevas tecnologías y la creatividad, para brindar a los clientes la excelencia en sus productos y servicios.

En cuanto a su población, la empresa cuenta con 120 personas distribuidas en las distintas sucursales y áreas: Gerencia, Gestión de Talento Humano, Contabilidad y finanzas, Gestión Comercial, Ventas, Personal de Seguridad, Servicios generales y Bodega.

Marco Teórico

Psicología positiva y bienestar

Para el desarrollo del presente tema fue importante acudir a la teoría y aportes de Seligman (2002) y su propuesta en psicología positiva de los conceptos de bienestar y fortalezas.

La psicología ha estado centrada exclusivamente en el sufrimiento humano, en los aspectos negativos o patológicos del ser humano, en reparar el daño, dentro de un modelo médico del funcionamiento humano, sobre todo después de la segunda Guerra Mundial; la psicología positiva por su parte, pretende erigirse bajo un nuevo enfoque. Más de 30 años después, Wilson (1967, citado por Diener, Suh, Luca y Smith, 1999) recoge este sentimiento, aclarando que solo varios intentos de postulados teóricos se han propuesto explicar las diferencias individuales. Estos postulados eran:

1. La rápida cobertura de las necesidades provoca bienestar, mientras que la persistencia de esas necesidades sin cubrir, provoca la infelicidad.
2. El grado de realización personal requerido para producir satisfacción depende del grado de adaptación y de las aspiraciones personales, que está influenciado por experiencias pasadas, comparaciones con otros, valores personales y otros factores. (p. 300).

Examinando las correlaciones que provocan ese bienestar reconocido, Wilson (1967, citado por Diener, et al., 1999), esperaba identificar qué necesidades eran de vital importancia, aunque cuando hizo este repaso, muy pocos estudios habían contrastado el segundo de sus postulados. En los experimentos que llevaron a cabo Emmons y McCullough (2003) para que un grupo de personas escribiera cada día al menos cinco cosas, de

mayor o menor importancia, por las que se sintieran agradecidas,

...las respuestas fueron de lo más variadas, e incluyeron desde los padres de los participantes hasta la música de los Rolling Stones; desde el hecho de despertar cada mañana hasta la existencia de Dios. [Concluyeron que al] dedicar uno o dos minutos diarios a expresar la gratitud que una persona siente por los hechos de su vida, puede tener notables consecuencias. En comparación con el grupo de control, los participantes que expresaron su gratitud por esas cosas no solo desarrollaron una mayor capacidad para apreciar su propia vida, en general, sino que experimentaron niveles más elevados de bienestar personal y emociones positivas: se sentían más felices y eran más asertivos, enérgicos y optimistas; también se mostraron más generosos y dispuestos a ayudar a otros; dormían mejor, sentían ganas de hacer más ejercicio y tuvieron menos síntomas de enfermedades.

Una vez se establece el hábito de manifestar gratitud, ya no hace falta que pase nada especial para sentirnos felices. Nos hacemos más conscientes de las cosas buenas que nos suceden durante el día y cada vez nos vamos acordando de ir poniéndolas en la lista. (Ben-Shahar, párrs. 4-5, 2011).

En general, todos nos sentimos demasiado ocupados con la cantidad de cosas que tenemos que hacer cada día, y que son cada vez más. Como consecuencia, no logramos disfrutar de todo el bienestar potencial que nos rodea, ya se trate de lo que hacemos en clase, en el trabajo, al oír música o mirar el paisaje, al estar con nuestra pareja o nuestros hijos. (Ben-Shahar, párr. 7, 2011).

De acuerdo con Loehr y Schwartz “El establecimiento de un ritual exige comportamientos muy concretos que deben realizarse en momentos muy específicos y motivados por valores muy profundos del sujeto”. En el caso de los atletas, estar en una posición de élite es un valor muy apreciado, lo que les lleva a elaborar rituales relacionados con su entrenamiento; la mayoría de las personas valoran altamente la limpieza, por lo que establecen rituales como el de cepillarse los dientes. (Ben-Shahar, párr. 12, 2011).

Según Ortiz, Gancedo y Reyna (2013):

...en términos generales, el interés por el estudio de la felicidad subjetiva radica en que los seres humanos buscan encontrar el bienestar”. De forma más específica, la importancia del constructo bienestar subjetivo está en íntima relación con lo planteado por Lyubomirsky y Lepper (1999), quienes remarcan que durante años los estudios se han centrado primordialmente en comprender cómo ciertas variables objetivas influyen el bienestar, sin poder identificar variables con altas correlaciones. Por ejemplo, algunos trabajos revelan que eventos considerados como “extremos”, como ganar la lotería, tienen efectos sorprendentemente bajos en referencia al bienestar subjetivo (Brickman, Coates & Janoff-Bulman, 1978; Diener, Horowitz & Emmons, 1985; citados en Lyubomirsky & Ross, 1999). Así, los investigadores han podido comprender que hay ciertas personas que se consideran felices a pesar de vivir una situación trágica o tener poca suerte en el amor o la salud, mientras que otros se perciben infelices a pesar de poseer todas las ventajas y comodidades en la vida. (p. 46).

Para Csíkszentmihályi (2005) estar y sentirse bien con la vida es un estado psíquico y por lo tanto subjetivo relacionado con la felicidad, la cual se define de dos maneras distintas según sea la dimensión temporal en que tiende a contextualizarse. Por ejemplo, en el plano sincrónico se habla de bienestar como un estado temporal variable en la misma persona según determinadas condiciones psíquicas o externas. Y en el plano diacrónico, se ve el bienestar como un rasgo que puede variar de un individuo a otro.

Por su parte Fierro (2000) asocia el bienestar psicológico con el potencial o la posibilidad activa de “bien-estar” y “bien-ser” entendida como una disposición a cuidar la propia salud mental, de modo que la persona responsablemente puede crear vivencias positivas o experiencias de vida feliz estando consciente de ello. Desde este punto de vista, el BPS puede ser concebido como un potencial innato, y al mismo tiempo, como un potencial adquirido y modificable, resultante de una adecuada gestión de la propia experiencia, pero además como un indicador de la capacidad de auto-cuidarse y manejarse en la vida presente en la persona. (Rangel y Alonso, 2010, p. 267).

Fierro (2000) y Seligman (2002) proponen lo que se denominó la “Teoría de la auténtica felicidad”, la cual deduce que el análisis del bienestar puede dividirse en tres elementos distintos, elegidos por su valor intrínseco: la emoción positiva, la entrega y el sentido. El primero es lo que sentimos: placer, gozo, calidez, consuelo y similares; si una vida entera consigue girar alrededor de éste, la vida será más placentera. El segundo “se basa en fluir: fundirse en la música, por ejemplo, tener la sensación de que el tiempo ha parado y fluir con libertad durante una actividad absorbente” (Seligman, s.f., párr. 4). Y el tercero, que es el sentido, donde:

...los seres humanos quieren que su vida tenga sentido y un propósito. La vida significativa consiste en pertenecer y servir a algo que uno considera que es superior a uno mismo, y la humanidad ha creado todas las instituciones posibles para ello. (Seligman, s.f., párr. 5).

Sin embargo, en el año 2005, durante una clase inaugural, una alumna hizo que Seligman se replantease la teoría, indicándole que “tenía un enorme agujero: se omite el éxito y el dominio. La gente trata de alcanzar el éxito para sí mismos, para considerarse ganadores”. A partir de ese momento, Seligman se replanteó el tema de estudio de la Psicología Positiva, que pasó de ser la Felicidad a ser el Bienestar. (Roy, 2013, párr. 2).

Según Seligman, la combinación efectiva de [los] cinco elementos [es lo] que podría configurar una vida plena y disfrutar de bienestar. Afirma que actualmente, nos centramos mucho en las emociones personales, pero que el bienestar incluye también otros elementos. Da un ejemplo concreto: si uno sólo busca momentos buenos, la humanidad se hubiera extinguido, porque los estudios demuestran que la gente que no tiene hijos en muchos aspectos es más feliz. Pero los hijos no sólo son buenos momentos, sino que le dan sentido a la vida (meaning) y nuevas relaciones (relationships).

Fiel a su afán por lograr que la Psicología se concentre en potenciar las fortalezas y las virtudes del ser humano y no sólo en corregir sus debilidades, Seligman explica que los

cinco elementos del PERMA se sustentan en un grupo de 24 fortalezas. (Roy, 2013, párrs. 4-5).

Fortalezas. Las fortalezas del carácter son un subconjunto de los rasgos de la personalidad a los que se otorga un valor moral. Cabe mencionar que están asociadas en gran medida a ciertas culturas y religiones; los cambios en ellas son posibles, puesto que algunas existentes podrían desaparecer y otras ser combinadas.

Se encuentra una aproximación entre las fortalezas del carácter de los padres y las de sus hijos, con un estudio realizado con gemelos, mostrando que muchas de las fortalezas tienen niveles reguladores de heredabilidad, como otros rasgos de personalidad (Shuttleworth, s.f.).

Las fortalezas elegidas por Seligman y Peterson son las vías o caminos para llegar a alcanzar las seis virtudes humanas y siguen igualmente un criterio de ubicuidad; es decir, que se valoran en casi todas las culturas del mundo.

Es necesario distinguir las fortalezas del talento o capacidad. Si bien estos conceptos forman parte de la psicología positiva, tienen elementos que los diferencian. Las fortalezas son rasgos morales y pueden entrenarse y mejorarse. Las capacidades o el talento, como por ejemplo, correr muy rápido, o cantar bien, no son rasgos morales y no son fácilmente adquiribles, aunque se pueden desarrollar y mejorar, pero tiene que existir una base, que es innata. Por el contrario, fortalezas como el valor, la justicia o la amabilidad, pueden forjarse incluso a partir de unos cimientos frágiles. Además, las capacidades son relativamente automáticas, mientras que en las fortalezas es clave el concepto de voluntad. Prácticamente cualquier persona puede obtener, con el tiempo, esfuerzo y determinación suficientes, las fortalezas personales, mientras que las capacidades no pueden adquirirse por medio de la voluntad. (Jordá, 2011, párrs. 1-2).

En algunas personas que experimentan enfermedades físicas difíciles y problemas psicológicos severos, aumentan en gran medida ciertas fortalezas; estos resultados sugieren que frente al suceso vital negativo, ciertas fortalezas del carácter pueden actuar como amortiguadores y ayudar a incrementar el bienestar a pesar de sus retos. (Park et al., 2013). El bienestar, la felicidad y las emociones positivas están asociados con las fortalezas, ya que éstas generan efectos beneficiosos como una mejor salud, una mejor integración social, un mejor rendimiento laboral.

Las 24 fortalezas psicológicas están agrupadas en seis virtudes universales. A continuación se señala cada una de éstas, con sus fortalezas:

1. Sabiduría y conocimiento: fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento. A su vez, comprende las siguientes fortalezas:

a. Creatividad [originalidad, ingenio]: pensar en nuevos y productivos caminos y formas de hacer las cosas. Si bien incluye la creación artística, no se limita exclusivamente a ella.

b. Curiosidad [interés, amor por la novedad, apertura a nuevas experiencias]: tener interés por lo que sucede en el mundo, encontrar temas fascinantes, explorar y descubrir nuevas cosas.

c. Apertura de mente [juicio, pensamiento crítico]: pensar sobre las cosas y examinar todos sus significados y matices. No sacar conclusiones al azar, sino tras evaluar cada posibilidad. Estar dispuesto a cambiar las propias ideas con base en la evidencia.

d. Deseo de aprender [amor por el conocimiento]: llegar a dominar nuevas materias y conocimientos; mostrar una tendencia continua por adquirir nuevos aprendizajes.

e. Perspectiva [sabiduría]: ser capaz de dar consejos sabios y adecuados a los demás, encontrando caminos no solo para comprender el mundo, sino para ayudar a comprenderlo a los demás.

2. Coraje: fortaleza emocional que implica la consecución de metas ante situaciones de dificultad externa o interna.

a. Valentía [valor]: no dejarse intimidar ante la amenaza, el cambio, la dificultad o el dolor. Ser capaz de defender una postura que uno cree correcta, aunque exista una fuerte oposición por parte de los demás; actuar según las propias convicciones, aunque eso suponga ser criticado. Incluye la fuerza física, pero no se limita a ella.

b. Persistencia [perseverancia, laboriosidad]: terminar lo que uno empieza. Perdurar en una actividad aunque existan obstáculos. Obtener satisfacción por las tareas emprendidas y que se consigue finalizar con éxito.

c. Integridad [autenticidad, honestidad]: ir siempre con la verdad por delante; no ser pretencioso y asumir la responsabilidad de los propios sentimientos y acciones emprendidas.

d. Vitalidad [pasión, entusiasmo, vigor, energía]: afrontar la vida con entusiasmo y energía. Hacer las cosas con convicción y dando todo de uno mismo. Vivir la vida como una apasionante aventura, sintiéndose vivo y activo.

3. Humanidad: fortaleza interpersonal que implica cuidar y ofrecer amistad y cariño a los demás.

a. Amor [capacidad de amar y ser amado]: tener importantes y valiosas relaciones con otras personas, en particular con aquéllas en las que el afecto y el cuidado son mutuos. Sentirse cercano y apegado a otras personas.

b. Amabilidad [generosidad, apoyo, cuidado, compasión, amor altruista, bondad]: hacer favores y buenas acciones para los demás, ayudar y cuidar a otras personas.

c. Inteligencia social [inteligencia emocional, inteligencia personal]: ser consciente de las emociones y sentimientos tanto de uno mismo como las de los demás; saber cómo comportarse en las diferentes situaciones sociales, saber qué cosas son importantes para otras personas, tener empatía.

4. Justicia: fortaleza cívica que conlleva una vida en comunidad saludable. Tratar a todas las personas como iguales en consonancia con las nociones de equidad y justicia. No dejar que los sentimientos personales influyan en decisiones sobre los otros, dando a todo el mundo las mismas oportunidades.

a. Ciudadanía [responsabilidad social, lealtad, trabajo en equipo]: trabajar bien dentro de un equipo o grupo de personas; ser fiel al grupo y sentirse parte de él.

b. Liderazgo: animar al grupo para hacer cosas, y reforzar las relaciones entre los miembros del mismo. Organizar actividades grupales y llevarlas a buen término.

5. Moderación: fortaleza que protege contra los excesos.

a. Perdón y compasión: capacidad de perdonar a aquellas personas que han actuado mal, dándoles una segunda oportunidad, no siendo vengativo ni rencoroso.

b. Humildad/Modestia: dejar que sean los demás los que hablen de uno mismo; no buscar ser el centro de atención y no creerse más especial que los demás.

c. Prudencia [discreción, cautela]: ser discreto a la hora de tomar decisiones, no asumiendo riesgos innecesarios ni diciendo o haciendo algo que después pueda causar arrepentimiento.

d. Autorregulación [autocontrol]: tener capacidad para regular los propios sentimientos y acciones. Tener disciplina y control sobre los impulsos y emociones.

6. Trascendencia: fortaleza que forja conexiones con la inmensidad del universo y provee de significado la vida.

a. Aprecio de la belleza y la excelencia [asombro, admiración, fascinación]: saber apreciar la belleza de las cosas, del día a día, o interesarse por aspectos de la vida como la naturaleza, el arte, la ciencia.

b. Gratitud: ser consciente y agradecer las cosas buenas que a uno le pasan. Saber dar las gracias.

c. Esperanza [optimismo, visión de futuro, orientación al futuro]: esperar lo mejor para el futuro y trabajar para conseguirlo. Creer que un buen futuro es algo que está en nuestras manos conseguir.

d. Sentido del humor [diversión]: gusto por la risa y las bromas; hacer sonreír a otras personas; ver el lado positivo de la vida.

e. Espiritualidad [religiosidad, fe, propósito]: pensar que existe un propósito o un significado universal en las cosas que ocurren en el mundo y en la propia existencia. Creer que existe algo superior que da forma o determina nuestra conducta; aspectos que contribuyen a una buena salud mental.

Bienestar Laboral

En la Psicología organizacional, el bienestar se relaciona mucho con la satisfacción laboral, entendida como “la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales” (Martínez, 2004, citado por Laca, Mejía y Gondra, 2006, p. 87), la cual ha sido de gran importancia al momento de evaluar el impacto positivo que ha tenido durante los últimos años en el contexto laboral, siendo considerada casi “exclusivamente desde el punto de vista de sus efectos en

la productividad de los trabajadores y en la disminución del ausentismo” (Laca et al., 2006, p. 87), considerando por tal, que el óptimo desempeño de los colaboradores y su permanencia en una empresa estarían determinados por su grado de bienestar y satisfacción laboral.

Laca et al., (2006) también mencionan que es importante distinguir entre los dos componentes que conforman el bienestar general del trabajador; por una parte está la satisfacción laboral, entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas con relación a su trabajo; por otro lado está la satisfacción con la vida, la cual tiene un concepto mucho más amplio, pero ambos componentes son atribuidos al concepto de salud mental.

Por esta razón, el tema de bienestar va directamente ligado al de bienestar laboral, dado que es mucho más coherente que una persona que es feliz, experimente mayores niveles de productividad, sentido de pertenencia por su empresa y por ende, de bienestar laboral.

Resultados

Teniendo en cuenta lo que afirma la teoría en cuanto al aumento del bienestar mediante la implementación de un programa de fortalezas y los resultados observados en el grupo de colaboradores de la empresa La Cali, se obtuvo lo siguiente:

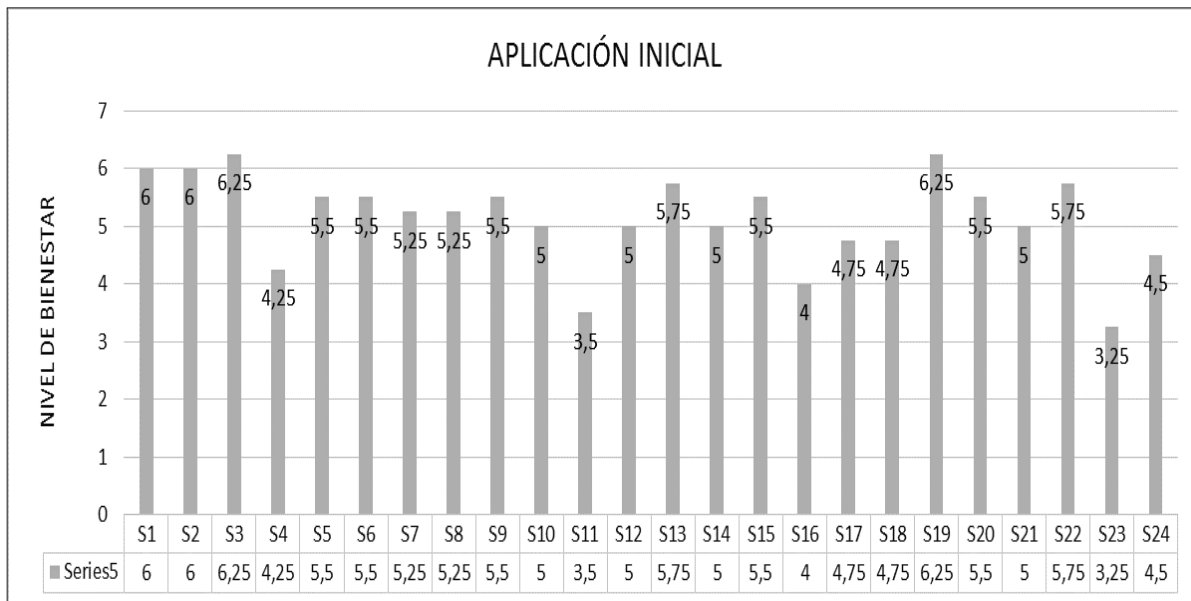


Figura 1. Resultados de la primera aplicación del test de bienestar subjetivo.

En la Figura 1 se evidencia los resultados que arrojó la primera aplicación del test de bienestar subjetivo que se le realizó al grupo de 24 personas, generando un promedio de 5.125, lo que quiere decir que el nivel de bienestar de los colaboradores en general,

se encuentra superior a la media estándar; es decir, la mayoría de ellos perciben sentirse felices; sin embargo, siete puntúan por debajo de la media, demostrando que no se sienten satisfechos y por ende presentan un nivel bajo de bienestar.

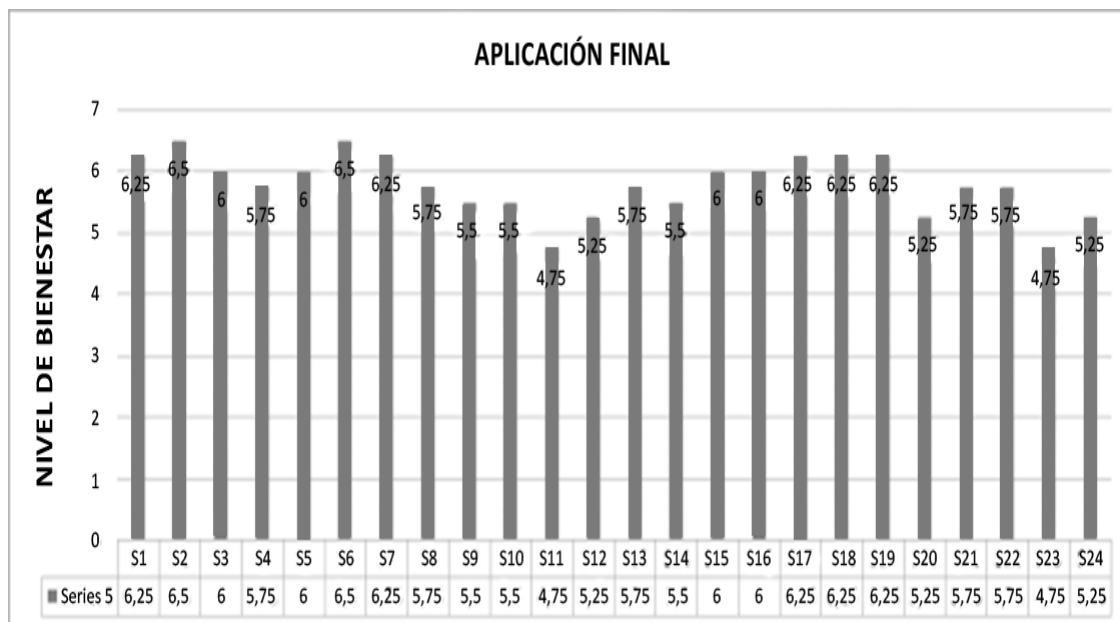


Figura 2. Aplicación final del test de bienestar subjetivo.

Como se observa en la Figura 2 y después de haber trabajado durante 30 días en la implementación del programa de fortalezas, se hizo la respectiva evaluación de los resultados del postest, evidenciándose que el puntaje promedio fue de 5.78, nivel que se encuentra superior a la media estándar, así como también, mayor al resultado inicialmente obtenido en la primera aplicación.

Si se analiza detenidamente el caso de los sujetos N. 11 y N. 23, se puede concluir que si bien en el resultado que arroja la última aplicación del test no superan la media estándar en la aplicación inicial, ellos obtienen un puntaje aún más inferior; por tanto, se confirma que la aplicación del programa fue efectiva y que de seguirse trabajando, estas personas podrían experimentar niveles más altos de bienestar subjetivo o felicidad.

Hay un solo caso específico y es el del sujeto N. 3, quien en la primera aplicación del test obtuvo un puntaje superior de 6.25, mientras que en la aplicación final disminuyó un poco, quedando su nivel de bienestar subjetivo en 6. Al dialogar con este personaje se encontró que su nivel de bienestar en el momento se vio afectado por el incremento de responsabilidades laborales que le generaban mayores niveles de estrés y por tanto aplazó las actividades relacionadas con el programa de fortalezas.

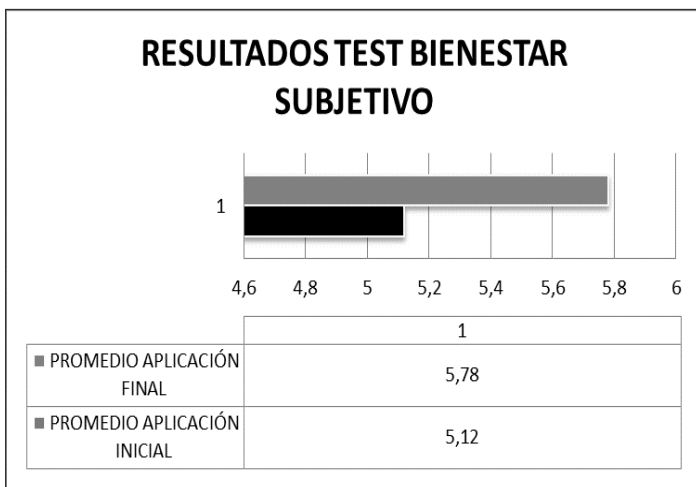


Figura 3. Resultados del Test de Bienestar Subjetivo.

La Figura 3 comparativa da cuenta claramente de los resultados obtenidos en la aplicación del test inicial y el test final, donde el primero arrojó una puntuación promedio de 5,12 y el segundo, una puntuación de 5,78, evidenciándose así el incremento del bienestar subjetivo en el grupo de colaboradores objeto de estudio, concluyendo con esto que efectivamente la implementación del programa de fortalezas influyó directamente en el incremento de la felicidad de los trabajadores.

Discusión

A lo largo del trabajo llevado a cabo con el grupo de colaboradores de La Cali en cuanto a la implementación del programa de fortalezas, se evidenció que en general, los participantes experimentaron mayores niveles de bienestar subjetivo; es decir, se sintieron más felices llevando a cabo las diferentes actividades que se les recomendó dentro del programa, entre ellas, la práctica de la gratitud mediante el diario de campo, el disfrute de pequeñas cosas, y de manera particular, según el caso de cada uno, se trabajó en diferentes fortalezas (autocontrol, liderazgo, etc.) y al final se observó no solo en los resultados cuantitativos el incremento en los niveles de bienestar, sino que además

se mostraron más colaboradores en su grupo de trabajo, más pacientes y más empáticos con clientes, jefes y compañeros. Al igual que la teoría en donde se menciona uno de los experimentos llevado a cabo por Emmons y McCullough (2003) se evidencia que los participantes que expresaron su gratitud por pequeñas cosas, no solo desarrollaron una mayor capacidad para apreciar su propia vida, en general, sino que experimentaron niveles más elevados de bienestar personal y emociones positivas, sintiéndose más felices y siendo más asertivos, enérgicos, optimistas, y además mostrándose más generosos y dispuestos a ayudar a otros.

Así pues, confirmándose la teoría, también se corrobora que, como lo plantea Seligman (2002) los eventos considerados como 'extremos', por ejemplo, ganarse la lotería, no era uno de los factores que estaba dentro de lo que consideraban la verdadera felicidad, puesto que en ninguno de los diarios de campo que manejaron los trabajadores objeto de estudio, se planteaba tal ítem como tal; más bien, todas sus respuestas apuntaban a momentos como el disfrute con su familia, pareja, paseos, conocer lugares, viajar, descansar, entre otras.

Así mismo, en la teoría se encuentra que hay ciertas personas que se consideran felices a pesar de vivir una situación trágica o de tener poca suerte en el amor o la salud, mientras que otros "se perciben infelices a pesar de poseer todas las ventajas y comodidades en la vida" (Fernández-Berrocal y Extremera, 2009, p. 87). La diferencia de este apartado con los resultados encontrados en el grupo de colaboradores de La Cali, es que muchos de ellos sí consideraron el tema de la salud, un factor muy importante dentro de su bienestar y felicidad, pues en algunos casos se observó que personas que en la aplicación inicial se encontraban con alguna implicación a nivel de su salud física o mental, después de la implementación del programa de fortalezas sintieron mayor bienestar y tranquilidad porque ya se habían recuperado al respecto.

Por otra parte, se resalta la importancia de confirmar que para estar y sentirse bien con la vida, se necesita mucho más que cosas materiales; se requiere un óptimo estado psíquico, ya que el bienestar es subjetivo y se relaciona con la felicidad (Csíkszentmihályi, 2014) pues se destaca que a partir del trabajo que se logró llevar a cabo con los trabajadores de la empresa, basado en los cinco elementos que mencionaba Seligman (2002) en su teoría: Emociones Positivas, Compromiso con lo que se hace, Relaciones, Significado de la vida y Autorrealización, se logró que las personas, a pesar de los problemas o situaciones de dificultad, lograran disfrutar de mayores niveles de bienestar. Muchos de ellos siguieron en la práctica porque afirmaban el deseo de poder vivir una vida plena.

Conclusiones

Sin duda alguna, hoy por hoy se torna muy importante trabajar el tema de la felicidad o el bienestar subjetivo, dado que las personas con altos niveles en este factor tienen gran cantidad de consecuencias positivas, tanto para sus propias vidas, como beneficios para los ámbitos donde se encuentren: estudio, trabajo, familia, etc. Además, es importante mencionar que a diferencia de unos años atrás, donde se creía que la felicidad era algo difícil de determinar y alcanzar, hoy en día ya se sabe que es un estado de bienestar subjetivo pero que puede ser medido, cuantificado y por tanto, comprobado, siendo así de mayor motivación para las personas porque el estar y sentirse bien es parte del proceso de la vida, y no de un fin.

Es relevante concluir que siendo el trabajo, una de las dimensiones más importantes del ser humano, éste se puede armonizar día a día desde la implementación de estrategias que fortalezcan la felicidad, pues los resultados no solo los vivirá cada colaborador, sino la empresa en general, porque sin duda alguna, los niveles de eficiencia y productividad serán mucho mayores que cuando no se trabaja con este factor; además, las empresas que apuntan a la calidad de vida de su talento humano, son más competitivas y novedosas, con más probabilidades de mantenerse y crecer a lo largo del tiempo.

La implementación de programas enfocados en el bienestar del personal son una inversión que da resultados a corto y mediano plazo, pero siempre teniendo en cuenta que es vital que dichas actividades logren convertirse en un hábito en cada miembro de la empresa, porque al final, la identidad cultural de ésta, será fácilmente evidenciada en sus servicios, pues bien se sabe que un trabajador feliz no solo rinde de manera óptima en sus labores, sino que además transmite bienestar a las personas que le rodean: clientes, jefes, compañeros de trabajo, familia, amigos, etc., permitiendo que todos gocen de un ambiente agradable y placentero de trabajo y de bienestar personal.

Es satisfactorio conocer que para ser felices no se necesita de cosas extremas o inalcanzables; por el contrario, es tan sencillo y propio de cada quien el lograr altos niveles de bienestar a partir del disfrute de pequeñas cosas, como el escuchar la música favorita, comer lo que más le gusta, compartir momentos agradables con las personas que más se quiere, observar la naturaleza, el amanecer, etc. Es necesario guiarse por el método PERMA; es decir, con mayores emociones positivas que negativas, se es más feliz, y mayor es el nivel de bienestar; *Engagement* o involucramiento: poder participar de manera positiva en las tareas del día a día, aunque parezcan poco placenteras; el crear relaciones de manera constructiva; el significado que se le otorgue a cada cosa o situación, y el logro, o sea, ese sentir y creerse capaz de hacer las cosas que se propone.

La Cali es una mediana empresa que a lo largo de los años ha tenido un significativo crecimiento, pues para sus gerentes, el reto no solo radica en la parte comercial sino también en el bienestar de su personal, por lo que han realizado diversos proyectos que han apuntado a la calidad de la vida laboral, y ahora al tema de la felicidad, factor que podría ser determinante para el éxito alcanzado.

No es de extrañarse que si bien el conseguir un estado de bienestar y felicidad es sencillo, muchas personas necesitan de la ayuda de profesionales en el tema, para poder realizar de manera eficaz las diferentes actividades y convertirlas en un hábito, que es lo más importante; por ello, un mentor en este proceso dentro de la empresa, no solo es importante sino necesario al momento de cumplir con este objetivo.

Agradecimientos

A la empresa La Cali, por abrirme las puertas de su establecimiento como lugar de crecimiento y apoyo.

A todo el personal, por haber demostrado interés en un tema tan importante y bonito como el de la felicidad y el bienestar, y por su confianza al realizar todas las actividades.

A los señores gerentes, a mis jefes inmediatos y a todas las personas que me brindaron su ayuda para alcanzar este logro, y obviamente,

al grupo de personas que depositaron su confianza en mi trabajo y tomaron la decisión de participar del programa de fortalezas que con todo el cariño realicé, para que pudieran incrementar sus niveles de satisfacción y bienestar tanto laboral como personal.

Y por último, a mis asesores, quienes me apoyaron en este camino de aprendizaje y conocimiento; a mi familia, ya que sin su apoyo no habría sido posible este gran logro en mi vida.

Referencias

- Ben-Shahar, T. (2011). *Practicar la felicidad*. Barcelona, España: Plataforma Editorial.
- Csikszentmihályi, M. (2014). Flow and the Foundation of Positive Psychology. Recuperado de <http://www.springer.com/us/book/9789401790871>
- Diener, E., Suh, E., Luca, R. y Smith, H. (1999). El bienestar subjetivo. Tres décadas de progreso. *Boletín Psicológico* 25, 271-301.
- Emmons, R. & McCullough, M. (2003). Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology* 84(2), 377-389.
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2009). La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 23(3), 85-108.
- Jordá, J. (2011). Las 24 fortalezas personales de Martin Seligman. Recuperado de <http://martinseligman.blogspot.com.co/2011/10/las-24-fortalezas-personales-de-martin.html>
- Laca, F., Mejía, J. y Gondra, J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud* 16(1), 87-92.
- Lyubomirsky, S., Sousa, L. & Dickerhoof, R. (2006). The Costs and Benefits of Writing, Talking, and Thinking about Life's Triumphs and Defeats. *Journal of Personality and Social Psychology* 90(4), 692-708.
- Ortiz, M., Gancedo, K. y Reyna, C. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de felicidad subjetiva en jóvenes y adultos de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Suma Psicológica* 20(1), 45-56.
- Park, N., Peterson, C. y Sun, J. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica* 31(1), 11-19.
- Rangel, J. y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Un abreviado revisión teórica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/356/35617102003/>
- Roy, P. (2013). Teoría del Bienestar – PERMA. Recuperado de http://manuelgross.bligoo.com/20140514-psicologia-positiva-el-estado-de-flujo-y-el-modelo-perma-del-bienestar#.WVPTtJ1_cs
- Seligman, M. (s.f.). Una nueva psicología positiva... La vida que florece. Recuperado de <http://news.psykia.com/content/una-nueva-psicolog%C3%ADa-positiva-la-vida-que-florece-martin-e-p-seligman>
- (2002). *La auténtica felicidad*. Bogotá, Colombia: Ediciones B, S.A.
- Shuttleworth, M. (s.f.). Estudio de gemelos. Recuperado de <https://explorable.com/es/estudio-de-gemelos>.