

**RELACIÓN ENTRE LAS FORTALEZAS HUMANAS Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN TRABAJADORES DE ELECTROHUILA DE LA CIUDAD DE
NEIVA**

**YULY PAULINE CÁRDENAS HOYOS
EDWIN DÍAZ ANDRADE
ANA MARÍA SANTOFIMIO AVENDAÑO**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
NEIVA
2009**

**RELACIÓN ENTRE LAS FORTALEZAS HUMANAS Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN TRABAJADORES DE ELECTROHUILA DE LA CIUDAD DE
NEIVA**

**YULY PAULINE CÁRDENAS HOYOS
EDWIN DÍAZ ANDRADE
ANA MARÍA SANTOFIMIO AVENDAÑO**

**Trabajo de grado presentado como requisito
para optar al título de Psicólogo**

**Asesor:
Esp. FABIO A. SALAZAR PIÑEROS
Psicólogo**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
NEIVA
2009**

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Neiva, 25 de junio de 2009.

DEDICATORIA

A Dios por llenarme de bendiciones y excelentes momentos y a mi familia por su apoyo incondicional. Los amo.

Yuliy Pauline Cárdenas Hoyos.

A Dios, por todas las oportunidades que me ha brindado en la vida. A mi mamá, por su alma guerrera que me dio fuerza, y a mi familia.

Edwín Díaz Andrade

A Dios por darme fortalezas y constancia para alcanzar mis metas. A mis padres por su buen ejemplo y amor incondicional. A mis hermanos por la compañía y alegría que me brindan todos los días.

Ana María Santofímio Avendaño

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar gracias a Dios por ayudarnos a terminar esta investigación, por darnos la fuerza y el coraje para hacer esto realidad.

A nuestro asesor de tesis, psicólogo Fabio Salazar Piñeros, una de las personas que mas admiramos por su dedicación, inteligencia y conocimientos. Muchas gracias por su constante apoyo.

A nuestros padres quienes han sido un apoyo moral y económico para lograr éste fin. Gracias por su paciencia

A nuestros hermanos y amigos por ayudarnos y apoyarnos incondicionalmente.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación, hacemos extensivo nuestro más sincero agradecimiento.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2. OBJETIVOS	21
2.1 OBJETIVO GENERAL	21
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
3. ANTECEDENTES	22
4. JUSTIFICACIÓN	24
5. MARCO TEÓRICO	26
5.1 DEFINICIÓN DE PSICOLOGÍA POSITIVA	28
5.2 FORTALEZAS HUMANAS	30
5.2.1 <i>Clasificación de las Fortalezas y Virtudes Humanas</i>	32
5.3 DESEMPEÑO LABORAL	36
6. METODOLOGIA	40
6.1 ENFOQUE Y DISEÑO	40
6.2 POBLACIÓN	40
6.3 TAMAÑO DE LA MUESTRA	40
6.4 INSTRUMENTOS	42
6.5 PROCEDIMIENTO	43
7. ASPECTOS ÉTICOS	45
8. RESULTADOS	46

	pág.
8.1 DESCRIPCIÓN DE LAS FORTALEZAS HUMANAS PRESENTES EN LOS EMPLEADOS DE LA ELECTRIFICADORA	47
8.2 RESULTADOS DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	60
8.3 RELACION ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y FORTALEZAS HUMANAS	60
8.4 RELACIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS CON FORTALEZAS HUMANAS Y DESEMPEÑO LABORAL	70
9. DISCUSIÓN	72
10. CONCLUSIONES	75
11. RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	80

LISTADO DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Distribución por género	46
Grafica 2. Distribución por edad	47

LISTADO DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Distribución de la fortaleza Creatividad	47
Tabla 2. Distribución de la fortaleza Curiosidad.	48
Tabla 3. Distribución de la fortaleza Apertura de mente.	48
Tabla 4. Distribución de la fortaleza Pasión por aprender.	49
Tabla 5. Distribución de la fortaleza Perspectiva.	49
Tabla 6. Distribución de la fortaleza Valentía.	50
Tabla 7. Distribución de la fortaleza Perseverancia.	50
Tabla 8. Distribución de la fortaleza Honestidad.	51
Tabla 9. Distribución de la fortaleza Vitalidad.	51
Tabla 10. Distribución de la fortaleza Amor.	52
Tabla 11. Distribución de la fortaleza Amabilidad.	52
Tabla 12. Distribución de la fortaleza Inteligencia social.	53
Tabla 13. Distribución de la fortaleza Trabajo en quipo.	53
Tabla 14. Distribución de la fortaleza Justicia.	54
Tabla 15. Distribución de la fortaleza Liderazgo.	54
Tabla 16. Distribución de la fortaleza Perdón.	55
Tabla 17. Distribución de la fortaleza Modestia.	55
Tabla 18. Distribución de la fortaleza Prudencia.	56
Tabla 19. Distribución de la fortaleza Auto-control.	56

	pág.
Tabla 20. Distribución de la fortaleza Aprecio por la belleza y la perfección.	57
Tabla 21. Distribución de la fortaleza Gratitude.	57
Tabla 22. Distribución de la fortaleza Esperanza.	58
Tabla 23. Distribución de la fortaleza Sentido del humor.	58
Tabla 24. Distribución de la fortaleza Espiritualidad.	58
Tabla 25. Consolidado de la frecuencia de las 24 fortalezas humanas	59
Tabla 26. Distribución del nivel de Desempeño laboral.	60
Tabla 27. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza creatividad.	60
Tabla 28. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza curiosidad.	61
Tabla 29. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza apertura de mente.	61
Tabla 30. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza pasión por aprender.	61
Tabla 31. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza perspectiva.	62
Tabla 32. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza valentía.	62
Tabla 33. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza perseverancia.	62
Tabla 34. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza honestidad.	63
Tabla 35. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza vitalidad.	63
Tabla 36 Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza amor.	63
Tabla 37. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza amabilidad.	64

	pág.
Tabla 38. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza inteligencia social.	64
Tabla 39. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza trabajo en equipo.	64
Tabla 40. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza justicia.	65
Tabla 41. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza liderazgo.	65
Tabla 42. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza perdón.	65
Tabla 43. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza modestia.	66
Tabla 44. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza prudencia.	66
Tabla 45. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza auto-control.	66
Tabla 46. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza aprecio por la belleza y la perfección.	67
Tabla 47. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza gratitud.	67
Tabla 48. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza esperanza.	67
Tabla 49. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza sentido del humor.	68
Tabla 50. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza espiritualidad.	68
Tabla 51. Resumen de los resultados de la aplicación prueba chi-cuadrado entre los niveles de desempeño y cada una de las fortalezas.	69
Tabla 52. Relación del desempeño laboral y la variable sociodemográfica edad.	70
Tabla 53. Relación del desempeño laboral y la variable sociodemográfica género.	70

Tabla 54. Relación de fortalezas humanas y la variable sociodemográfica edad.	71
Tabla 55. Relación de fortalezas humanas y la variable sociodemográfica género.	71

LISTADO DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Consentimiento informado	81
Anexo B. Test breve de fortalezas	82
Anexo C. Test breve de fortalezas (Peterson, 2004) hoja de respuestas	85
Anexo D. Correlaciones	86

RESUMEN

Es una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, abordada desde la Psicología Positiva y la Psicología organizacional, cuyo objetivo general es identificar la relación que existe entre desempeño laboral y fortalezas humanas en trabajadores de Electrohuila de la ciudad de Neiva – Huila. El diseño metodológico que se implementó para esta investigación es la aplicación de un cuestionario de fortalezas humanas en una empresa que evaluó el desempeño laboral con la aplicación de un instrumento, para poder correlacionar los resultados y saber si existe relación entre éstos.

PALABRAS CLAVES: Psicología positiva, psicología organizacional, fortalezas humanas, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present article describes an investigation of quantitative approach of descriptive type correlational approached from the Positive Psychology and the Psychology organizational, with an overall objective to identify the relation that exists between labour performance and human strengths in workers of the Electrohuila of the city of Neiva – Huila. The methodological design that was implemented for this research is the application of a questionnaire of human strengths, in a company that currently evaluating job performance with the application of an instrument, to correlate the results and whether a relationship exists between them.

KEY WORDS: Positive Psychology, organizational psychology, human strengths, job performance.

INTRODUCCIÓN

Relación entre las fortalezas humanas y el desempeño laboral en trabajadores de Electrohuila de la ciudad de Neiva, es una investigación de enfoque cuantitativo, abordada desde la Psicología Positiva, que pretende determinar cuáles son las fortalezas humanas que presentan los empleados y como éstas se relacionan con su desempeño laboral.

Cabe aclarar que la psicología positiva es una rama reciente de la psicología, que estudia el funcionamiento óptimo de las personas y pretende descubrir los factores que les permiten llevar una vida plena y promover estos factores para mejorar la calidad de vida.

Este estudio se puede considerar como un gran aporte a la psicología positiva en el área organizacional, ya que no se encuentra actualmente ningún antecedente que haga relación a esta investigación y es de vital importancia para las empresas conocer las fortalezas humanas de sus trabajadores y saber cómo obtener el mejor provecho de éstas para contribuir al desarrollo de la organización, pues los avances científicos demuestran que es justamente el capital humano lo que las diferencia y las hace competitivas.

La presente investigación es desarrollada por estudiantes de Psicología de la Universidad Surcolombiana, con el propósito de obtener resultados encaminados a una construcción teórica con base en nuevos conocimientos, cuya utilidad será de aportes para las entidades y personas interesadas en el diseño de propuestas, o programas de intervención en las problemáticas que afectan el desempeño laboral en las organizaciones.

Inicialmente, se buscó que los resultados muestren las fortalezas humanas que presentan los trabajadores de Electrohuila y la relación que tienen con el desempeño laboral y otras variables como edad y género; dentro de esta perspectiva, el diseño metodológico que se implementó en esta investigación fue la aplicación de un Test Breve de Fortalezas Humanas, para correlacionar los resultados con el desempeño laboral que tienen los trabajadores, el cual es medido por un instrumento que tiene la empresa destinado desde el área de recursos humanos para este fin.

Las conclusiones dentro del trabajo investigativo, estuvieron encaminadas a encontrar cuáles son las fortalezas humanas que se relacionan con el desempeño laboral, además del análisis de las características psicométricas de los instrumentos utilizados de acuerdo con los resultados obtenidos a partir de la recolección de la información y el desarrollo general de la investigación; de manera adicional, se pretende dar un marco teórico y empírico inicial para el estudio de la Psicología Positiva en el ámbito organizacional.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La psicología laboral se ha desarrollado ampliamente en las últimas décadas; en virtud de la problemática del manejo de los recursos humanos, surge el psicólogo organizacional, cuya función es analizar las relaciones entre el factor humano y la organización, pero también del comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos.

En el ámbito laboral se le permite al individuo el desarrollo personal y profesional, para poder lograr así su bienestar psicológico y alcanzar la vida plena que se haya propuesto; dentro de todas las organizaciones de trabajo se halla una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas, sentimientos y aspiraciones. Los responsables del rendimiento laboral en las organizaciones se esfuerzan por canalizar y orientar esos comportamientos, con el objeto de producir bienes o servicios.

Como afirma el experto José Antonio Marina: *“No se trata de contratar a un montón de superdotados, sino de hacer que el conjunto funcione inteligentemente, conseguir que un grupo de personas no extraordinarias, produzcan resultados extraordinarios”*¹.

Así, los recursos humanos necesitan desarrollarse y formarse para lograr el crecimiento competencial que le permita rendir óptimamente en el ámbito laboral. Saber gestionar y potenciar los recursos humanos es un punto a favor para las organizaciones productoras de bienes y/o servicios, pues les permite un buen clima laboral y aumento en la productividad.

¹ CARRIÓN MAROTO, Juan. Estrategia: de la visión a la acción. Segunda Edición. Madrid: Esic Editorial. 2007. p. 291.

Para el desarrollo de los recursos humanos se hace necesaria la evaluación periódica del desempeño laboral que le permita al área encargada (Recursos Humanos, por ejemplo) detectar deficiencias y reconocer fortalezas dentro de las organizaciones.

En cuanto a la psicología, ésta ha dedicado mucho esfuerzo a estudiar los aspectos negativos y patológicos del ser humano, dejando de lado a menudo aspectos más positivos; el profesor Martín Seligman de la Universidad de Pennsylvania, a partir de esta concepción, crea una nueva teoría psicológica, la Psicología Positiva, la cual se encarga de estudiar las bases del bienestar psicológico y de la felicidad así como las fortalezas humanas; propone estudiar los comportamientos humanos no en términos de déficit o síntomas, sino desde una mirada focalizada en las perspectivas positivas o las capacidades intelectuales y emocionales².

Esta teoría muestra otra forma de ver los procesos psicológicos que se pueden desarrollar en las organizaciones y que pueden fomentar el desarrollo de los recursos humanos de que dispone la organización y hacerla más competitiva, ya que estas giran cada vez más en torno a las personas con fortalezas, porque es justamente su capital humano, lo que las diferencia de sus competidores. De esta manera se torna fundamental saber gestionar dichas fortalezas, ocupándose de atraerlo y retenerlo si quieren mantenerse competitivas.

Pese a lo anterior, la implementación de las evaluaciones de desempeño laboral en las organizaciones es escasa a nivel regional, además no se utiliza ningún instrumento para la identificación de fortalezas humanas en las empresas; sumado a esto, no se han encontrado investigaciones que soporten si el desempeño laboral tiene relación con las fortalezas humanas.

² KEYES, Corei & HAIDT, Jonathan. Flourishing: The Positive Person and the Good Life. Washington, D. C.: APA. 2001. p. 390-393.

Por esta razón, se considera pertinente plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE LAS FORTALEZAS HUMANAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE ELECTROHUILA DE LA CIUDAD DE NEIVA?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar cuáles son las fortalezas humanas que presentan los empleados de Electrohuila de la ciudad de Neiva y cómo éstas se relacionan con su desempeño laboral.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las fortalezas humanas propuestas por la psicología positiva presentes en los trabajadores de la empresa.
- Determinar cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.
- Establecer la relación entre las fortalezas humanas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.
- Relacionar las fortalezas humanas y el desempeño laboral con las variables sociodemográficas edad y género de los trabajadores de la empresa.

3. ANTECEDENTES

Dentro de las investigaciones documentales realizadas a nivel nacional, regional latinoamericano e internacional, al ser una rama de la psicología de reciente aparición, son muy escasas las mismas; no obstante, se encontró la siguiente:

¿Cuál es la relación entre Motivación y Clima Laboral en el personal de una entidad educativa a nivel universitario? Trabajo de tesis para obtener el título de psicóloga, realizado por Sonia Palma de la Pontificia Universidad Católica de Chile. El objetivo es describir y comparar las características de clima y motivación laboral en el personal de entidades universitarias de gestión particular cuando se comparan con relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicios. La muestra fue de 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y administrativos de tres universidades privadas de Lima. Los instrumentos empleados fueron la escala de Motivación de Steers, R. y Braunstein, D. y la Escala de medición de Clima Organizacional de Litwin, G. Los datos fueron analizados estadísticamente con el programa del SPSS.

Los resultados indican un nivel Bueno de Motivación, éste se mantiene en función al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicios; el Clima Laboral, se muestra también como Bueno, lo que indica que el personal trabaja y se desarrolla sin mayores presiones sin llegar a constituirse como el óptimo clima para el desarrollo de la institución.

La motivación y el clima laboral constituyen dos temas de gran interés en la psicología organizacional, por sus implicaciones en la productividad del recurso humano en ambientes laborales y son indicadores de calidad de vida en el trabajo.

En este trabajo, ambos aspectos, evidencian un funcionamiento promedio y una baja relación entre sí; sin llegar a presentar niveles óptimos de motivación, presentan mejor puntuación los docentes y los trabajadores con más de cinco años de servicios.

Esta referencia nos proporciona una contextualización acerca de los recursos humanos y sus relaciones con la organización y su apreciación de las mismas, por lo tanto, genera un marco de apoyo para lograr encaminar la presente investigación.

En lo que respecta al nivel nacional y local, dentro de la búsqueda en bases de datos y catálogos de bibliotecas universitarias, no se encontraron estudios que sirvan de referencia para el presente.

4. JUSTIFICACIÓN

Existe un gran vínculo entre las personas y las organizaciones ya que cada una depende de la otra para alcanzar sus objetivos, de ahí el hecho que actualmente la psicología ha ampliado su relación con el sector organizacional debido a la importancia del desarrollo de las personas; por esto, los psicólogos se han vuelto una pieza indispensable en el área de recursos humanos para resolver los múltiples requerimientos del sistema organizacional enfocados en su punto más importante como lo es la relación que existe entre la persona y la organización.

Se asume que una persona entre más capacidades y fortalezas posea le será más factible lograr un buen desempeño en una actividad determinada; esto es posible cuando se identifican los talentos más dominantes del individuo y se encuentra la mejor manera de explotarlos y luego, complementarlos adquiriendo los conocimientos y destrezas necesarios para realizar una determinada actividad y es en este momento donde interviene la psicología laboral; que se puede definir como la rama de la psicología que estudia los procesos psicológicos y sociales del individuo involucrados en el ámbito laboral.

Entendido esto, el rol del psicólogo es de gran importancia en una empresa; pues éste se encuentra altamente relacionado con los trabajadores, ya que entre sus funciones está la selección del personal que laborará en la organización a partir de la evaluación de sus habilidades y fortalezas, además debe observar cómo trabajan las personas y aplicar programas para incrementar su productividad. Actualmente, se está haciendo mucho énfasis en todos los procesos que ocurren dentro del trabajo que pueden estar relacionados con el desempeño laboral, de manera que le permita al psicólogo tener elementos claves para aportar en la toma de decisiones en pro del bienestar de los empleados, ya que éstas repercuten en las personas que conforman la organización.

Para los profesionales en psicología es de gran pertinencia y competencia conocer los desafíos y nuevos hallazgos que se presentan en esta área de desarrollo de la psicología para que de esta forma se pueda lograr la tarea principal del psicólogo organizacional que es la de desarrollar y potencializar el capital humano con el que cuenta una organización, y dados los escasos trabajos sobre psicología positiva en las organizaciones se justifica la realización de esta investigación ya que los resultados obtenidos aportan para llenar el vacío de conocimiento existente aún en este campo de la psicología en razón a su reciente aparición.

Esta investigación sobre las fortalezas humanas y su relación con el rendimiento laboral constituye un aporte para plantear nuevas estrategias en el manejo del recurso humano dentro de las organizaciones ya que está orientada a explorar en un campo de la psicología donde no se habían buscado alternativas de solución, pues esta nueva visión da diferentes caminos para comprender y ejecutar acciones en este campo

Otra de las razones que se considera importante y valiosa, es que contribuye al desarrollo de los procesos de mejoramiento de las organizaciones de la región con un abordaje científico de este tema tan importante como lo es el desempeño laboral, ya que actualmente no se encuentran avances significativos en el área organizacional pues la falta de conocimiento en cuanto a nuevas estrategias para abordar la gestión del desempeño laboral ha conllevado a un estancamiento conceptual y tecnológico. Así pues, con la presente investigación, también se contribuye a cumplir con la misión de la Universidad en el sentido de aportar al desarrollo científico de la región.

Finalmente, la realización de esta investigación permite abonar terreno en la investigación en el campo de la psicología positiva en Colombia y en la región Surcolombiana dando la posibilidad a los autores de ser pioneros, de abordar nuevas ramas en la psicología y reforzar su papel como psicólogos en el Huila.

5. MARCO TEÓRICO

Según Seligman y Csikszentmihalyi, antes de la Segunda Guerra Mundial, la psicología tenía tres misiones: curar la enfermedad mental, hacer la vida de las personas más plenas e identificar y alimentar el talento. Sin embargo, los autores consideran que los psicólogos se enfocaron solo por una, el tratamiento de las enfermedades mentales, que ha sido en la que se siguió profundizando hasta nuestros días, dentro de lo cual se han hecho grandes avances. En tanto, las otras dos misiones, hacer mejor la vida de las personas y fomentar las fortalezas, han sido completamente olvidadas. Una de las posibles causas que menciona Seligman, es que la psicología ingresó como ciencia ligada de la medicina y al estar tan unidas necesariamente se identificaban y se asimilaban en los estudios médicos basados en el déficit. Además, después de la segunda guerra mundial se aceleró la demanda para estudiar las enfermedades, patologías y trastornos mentales, lo cual obligó a la psicología a enfocarse en esto sus estudios, olvidando el estudio de los procesos normales³.

Debido a esto, la psicología sigue el mismo cauce y como consecuencia, se encuentran arraigadas creencias erróneas como que la ausencia de enfermedad o su alivio, es suficiente para alcanzar la felicidad o por lo menos un punto de equilibrio.

Nace entonces una nueva visión de la Psicología, que pretende prevenir gran parte de los trastornos emocionales y dar una nueva mirada a la psicología en sus dos vertientes olvidadas: hacer más fuertes y productivas a las personas normales y destacar el potencial humano. Aunque se reconoce, que ya han existido

³ VERA POSECK, Beatriz. Psicología Positiva: Una Nueva Forma de Entender la Psicología. [Documento electrónico]. En: Papeles del Psicólogo. España. Vol. 27. No. 2. p. 3-8. 2006. <<http://www.cop.es/papeles>>

elementos de la Psicología Positiva en décadas anteriores, sólo que no se habían hecho formal estas concepciones teóricas y un ejemplo claro de esto está en los primeros aportes a este tema hechos por Maslow en 1954, quien ya cuestionaba sobre el gran énfasis que se había hecho en el estudio de lo negativo dejando a un lado lo positivo⁴.

“La ciencia de la psicología ha tenido mucho más éxito en el lado negativo que en el positivo; nos ha revelado mucho acerca de los defectos del hombre, sus aspiraciones o su total altura psicológica. Es como si la psicología se hubiera restringido voluntariamente a la mitad de su jurisdicción legítima” (1954, pp.352-353)⁵.

Igualmente, en práctica psicoterapéutica se hacía énfasis en algunos aspectos positivos, pero nunca antes se había prestado tanta atención a este nuevo enfoque, ni pretendido organizar el conocimiento teórico y práctico conformando una nueva disciplina. En este contexto surge la Psicología Positiva, con el objetivo de indagar acerca de las fortalezas y virtudes humanas y los efectos que éstas generan en las vidas de las personas y en las sociedades en que viven.

La Psicología Positiva propone que se deben potenciar las fuerzas internas en el paciente usando la psicoterapia para estimular en éste: coraje, habilidades interpersonales, racionalidad, insight, optimismo, honestidad, perseverancia, realismo, capacidad para el placer; para así tener más elementos al momento de resolver los problemas y encontrar un propósito y orientación al futuro.

⁴ PRADA, Eliana Cecilia. Psicología Positiva y Emociones Positivas. [Documento electrónico]. En: Psicología Positiva. Vol. 3. p. 3. 2006. <<http://www.psicologia-positiva.com/revistas.html/>>

⁵ Ibíd. p. 2

5.1 DEFINICIÓN DE PSICOLOGÍA POSITIVA

La psicología positiva nos abre caminos de investigación que habían estado relegados en esta ciencia con un nuevo enfoque de estudio que busca a través de la investigación científica, identificar los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano, durante tanto tiempo ignoradas por la psicología.

Por definición, la Psicología Positiva estudia las experiencias positivas y los rasgos personales positivos, además de los medios y fortalezas que facilitan su desarrollo. El propósito de la Psicología Positiva es ampliar el foco de la psicología clínica más allá del sufrimiento y su consecuente alivio. Para facilitar este objetivo se hace necesario comprender el funcionamiento idóneo del individuo en diferentes niveles, incluyendo las relaciones, lo personal, la experiencia, lo institucional, social y global. Para ello, consideran necesario estudiar la dinámica de las relaciones entre estos procesos a los niveles antes mencionados y la capacidad humana de dar orden y significado en respuesta a la inevitable adversidad, considerando que el significado de la buena vida, en todas sus posibles manifestaciones, puede emerger de estos procesos convirtiéndose en un campo concerniente al bienestar y el funcionamiento óptimo.

Según Seligman⁶ las personas que se enfrentan a muchos problemas no permanecen en la búsqueda de darles solución sino que se enfocan en buscar momentos de felicidad, por tal motivo si se encuentra, se puede ayudar así, a aliviar los sufrimientos, afrontando de manera diferente las adversidades, con más entusiasmo y vitalidad que ha adquirido mientras experimenta momentos felices. No obstante, no se pretende cambiar de enfoque pasando de lo negativo a lo positivo, tan sólo se propone el abordaje del ser humano desde una perspectiva

⁶ SELIGMAN, M. E. P. La auténtica felicidad. Barcelona: Vergara. 2003. pp. 88.

integradora donde la enfermedad y los trastornos serán un aspecto más que conforman al individuo siendo éste el agente activo que va construyendo su propia realidad.

Existen varias aplicaciones de la psicología positiva que ofrecen diferentes maneras de abordar una temática según el contexto, tales como: aproximaciones terapéuticas que enfatizan lo positivo, proyectos de educación que promuevan la motivación intrínseca y la creatividad, promover la vida familiar y buscar formas alternativas para que las personas puedan hacer sus relaciones más provechosas y gratificantes, mejorar la satisfacción laboral, mejorar las organizaciones para que contribuyan de mejor forma al bienestar individual y su crecimiento.

Para abordar estos temas se proponen tres tipos de felicidad que sirven como punto de partida para su estudio científico. Encontramos entonces “la vida agradable”, “la vida con sentido” y “la vida placentera”⁷ en donde cada una hace referencia a distintas maneras de obtener felicidad, placer, satisfacción ya sea de corto o largo plazo.

La vida agradable hace referencia al saber disfrutar de aquellos momentos que aunque son cortos nos proveen satisfacción como lo son, la buena comida, el sexo, disfrutar una buena película y toda actividad que nos proporcione bienestar.

La vida con sentido está encaminada al disfrute de hacer algo en lo que se es talentoso, está relacionado con las fortalezas de aquí la importancia de poder identificarlas y potencializarlas para maximizar así estos momentos ya que se pueden ampliar las posibilidades de disfrutar realizando algo en lo que somos buenos incrementando la “buena vida” que se refiere a lo que Aristóteles llamaba eudaimonia, que ahora se denomina *estado de flujo*; se trata de la felicidad que

⁷ CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. *Fluir. Una psicología de la felicidad*. Octava Edición. Barcelona: Editorial Kairós. 2000. pp. 28.

surge cuando disfrutamos haciendo algo en lo que sentimos que “somos buenos”. Para alcanzarla, es necesario identificar cuáles son nuestras habilidades o talentos y encontrar dónde usarlos de una manera comprometida, reconstruyendo la propia vida de forma tal de involucrarse en una actividad que le facilite el ponerlos en práctica frecuentemente. Así se logra no sólo un gozo transitorio, sino la sensación de que el tiempo se ha detenido al estar tan absortos en lo que hacemos.

Según Seligman, la vida placentera es la más duradera y hace referencia en identificar algo que nos guste, que nos de placer hacerlo y poner todo nuestro empeño en esto para que sea constante, ya sea una obra de caridad, ser amable, hacer favores, sonreír, pertenecer a alguna institución y realizar cualquier gesto que eleve nuestra felicidad⁸.

La psicología positiva entonces ha dirigido su atención al estudio de las fortalezas humanas, a aquellos aspectos que nos permiten disfrutar, aprender, ser alegres, generosos, serenos y optimistas.

5.2 FORTALEZAS HUMANAS

Una fortaleza es la capacidad de lograr un desempeño constante y casi perfecto en una actividad determinada. La clave para crear una fortaleza es identificar sus talentos dominantes y luego, complementarlos adquiriendo los conocimientos y destrezas necesarios para realizar una determinada actividad. *“Creemos que las fortalezas del carácter son el cimiento de la condición humana y que la actividad conducente a la fortaleza representa una importante ruta hacia la buena vida*

⁸ PRADA, Eliana Cecilia. Psicología Positiva y Emociones Positivas. [Documento electrónico]. En: Psicología Positiva. Vol. 3. p. 5. 2006. <<http://www.psicologia-positiva.com/revistas.html/>>

*psicológica*⁹. Son los valores, que reflejan la personalidad del individuo y expresan su tono moral, cultural, afectivo y social, se convierten en indicadores claros y firmes del camino que éste ha de seguir, se transforman en fortalezas humanas, en pilares con los que nos construimos, día a día, a nosotros mismos.

Las fortalezas pueden ser numerosas, pero no en exceso, son diferencias individuales, distintas unas de otras, estables pero también maleables. La clasificación jerárquica que proponen Seligman y Peterson¹⁰ tiene tres niveles conceptuales:

1. Virtudes: características valoradas por los filósofos morales y los pensadores religiosos, que son la sabiduría, la valentía, la humanidad, la justicia, la temperancia y la trascendencia. Los autores consideran que son virtudes universales, quizás basadas en la biología, a través de un proceso evolutivo que seleccionó estos aspectos de excelencia como una forma de resolver las tareas necesarias para la supervivencia de la especie.

2. Fortalezas del carácter: son los componentes psicológicos (procesos o mecanismos) que definen las virtudes. Son rutas que llevan a mostrar una virtud. La sabiduría se puede alcanzar mediante creatividad, curiosidad, amor por aprender, mentalidad abierta, perspectiva. También son universalmente reconocidas y valoradas. El buen carácter sería aquel que muestra una o dos fortalezas dentro de cada virtud –raramente se tienen todas-. La clasificación de los autores incluye 24 fortalezas.

3. Temas situacionales: hace referencia a los hábitos específicos que llevan a las personas a manifestar determinadas fortalezas del carácter en determinadas situaciones. Al introducir estos “temas”, se está considerando la enorme variación

⁹ PETERSON, Christopher y SELIGMAN, Martin E.P. Character strengths and virtues. A handbook and classification. New York: Oxford University Press. 2004. pp. 4.

¹⁰ *Ibíd.* p.12.

sociocultural en la manera como las personas conciben la bondad. Ejemplo: la velocidad es una virtud del atleta, pero no es una virtud de los miembros de una pareja hacerlo todo a prisa y corriendo. Además hay diferentes formas de ser una buena persona, es decir, distintas virtudes pueden tener los mismos resultados.

5.2.1 Clasificación de las Fortalezas y Virtudes Humanas¹¹.

Este sistema clasificatorio de las fortalezas y virtudes humanas es propuesto como eje central de la Psicología Positiva para alcanzar la “buena vida” y además su publicación marca el lanzamiento formal de la Psicología Positiva como una nueva disciplina científica. Esta clasificación describe veinticuatro fortalezas que se encuentran dentro de seis virtudes consideradas universales.

A continuación se presentan las 24 Fortalezas y Virtudes Humanas:

Sabiduría y conocimiento

Fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento.

Curiosidad, interés por el mundo: Tener interés por lo que sucede en el mundo, encontrar temas fascinantes, explorar y descubrir nuevas cosas.

Amor por el conocimiento y el aprendizaje: Adquirir nuevas habilidades y llegar a dominar nuevos tópicos o cuerpos de conocimiento, tendencia continua a adquirir nuevos aprendizajes, por cuenta propia o a través del aprendizaje formal.

Mentalidad abierta: 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 en base a la evidencia.

Creatividad: Pensar en nuevos y productivos caminos y formas de hacer las cosas. Incluye la creación artística pero no se limita exclusivamente a ella.

¹¹ SELIGMAN, M. E. P. La auténtica felicidad. Barcelona: Vergara. 2003.

Perspectiva: Ser capaz de dar consejos sabios y adecuados a los demás, encontrando caminos no sólo para comprender el mundo sino para facilitar su comprensión a las demás personas.

Coraje

Fortalezas emocionales que implican la consecución de metas ante situaciones de dificultad, externa o interna.

Valentía: 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 eso.

Perseverancia: Terminar lo que uno empieza. Persistir en una actividad aunque existan obstáculos. Obtener satisfacción por las tareas emprendidas y que consiguen finalizarse con éxito.

Honestidad: Ir siempre con la verdad y ante todo ser una persona genuina, no ser pretencioso y asumir la responsabilidad de los propios sentimientos y acciones emprendidas.

Vitalidad: 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.

Humanidad y amor

Fortalezas interpersonales que implican cuidar y ofrecer amistad y cariño a los demás.

Amor, apego, capacidad de amar y ser amado: Tener importantes y valiosas relaciones con otras personas, en particular con aquellas en las que el afecto y el cuidado son mutuos. Sentirse cerca y apegado a otras personas.

Amabilidad, generosidad, bondad: Hacer favores y buenas acciones para los demás, ayudar y cuidar a otras personas.

Inteligencia emocional, personal y social: Ser consciente de las emociones y sentimientos tanto de uno mismo como de los demás, saber como comportarse en las diferentes situaciones sociales, saber que cosas son importantes para otras personas, tener empatía.

Justicia

Fortalezas cívicas que conllevan una vida en comunidad saludable.

Civismo y trabajo en equipo: Trabajar bien dentro de un equipo o grupo de personas, ser fiel al grupo y sentirse parte de él.

Sentido de la justicia, equidad, imparcialidad: 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.

Liderazgo: Animar al grupo del que uno es miembro para hacer cosas, así como reforzar las relaciones entre las personas de dicho grupo. Organizar actividades grupales y llevarlas a buen término.

Templanza

Fortalezas que nos protegen contra los excesos.

Capacidad de perdonar, misericordia: Capacidad de perdonar a aquellas personas que han actuado mal, dándoles una segunda oportunidad, no siendo vengativo ni rencoroso.

Modestia y humildad: Dejar que sean los demás los que hablen por si mismos, no buscar ser el centro de atención y no creerse más especial que los demás.

Prudencia: Ser cauteloso a la hora de tomar decisiones, no asumiendo riesgos innecesarios ni diciendo o haciendo nada de lo que después uno se pueda arrepentir.

Auto-control, auto-regulación: Tener capacidad para regular los propios sentimientos y acciones. Tener disciplina y control sobre los impulsos y emociones.

Trascendencia

Fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado la vida.

Apreciación de la belleza y la excelencia: Notar y saber apreciar la belleza de las cosas o interesarse por aspectos de la vida como la naturaleza, el arte, la ciencia, etc.

Gratitud: Ser consciente y agradecer las cosas buenas que a uno le pasan. Tomarse tiempo para expresar agradecimiento.

Esperanza: Esperar lo mejor para el futuro y trabajar para conseguirlo. Creer que un buen futuro es algo que está en nuestras manos conseguir.

Sentido del humor y entusiasmo: Gustar de reír y gastar bromas, sonreír con frecuencia, ver el lado positivo de la vida.

Espiritualidad: 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 y nos protege.

Según Seligman, las fortalezas y las virtudes actúan a modo de barrera contra la desgracia y los trastornos psicológicos y pueden ser la clave para aumentar la capacidad de recuperación.

5.3 DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación de desempeño es un sistema formal que se utiliza para evaluar el rendimiento de un individuo o de un equipo de trabajo, y lo más importante de estos resultados no es identificar quien puntúa mejor o no, sino, más bien, buscar los medios para alcanzar un mejor nivel de desempeño, al mismo tiempo, se deben tener en cuenta factores del sistema que están fuera del control de los empleados pero que pueden afectar su desempeño; como sus sitios de trabajo, el clima organizacional y las decisiones que tomen los superiores¹².

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del comportamiento de las personas, en los cargos que ocupan. En algunas empresas la evaluación del desempeño puede estar a cargo del supervisor directo, del propio empleado o de una comisión de evaluación como el área de recursos humanos, según los objetivos de la evaluación del desempeño.

¹² ÁVALOS, Roberto. “Propuesta de Creación de un Sistema de Evaluación de la Gestión Pública por medio de Indicadores”. Ponencia presentada en el VI Congreso Internacional del CLAD. Buenos Aires. 2001.

Los principales métodos de evaluación del desempeño son¹³:

Método de escalas gráficas.

De elección forzada.

De investigación de campo.

De comparación por pares.

De frases descriptivas.

Métodos mixtos.

En cualquiera de estos métodos, la entrevista de evaluación de desempeño con el empleado evaluado constituye el punto principal del sistema “la comunicación” que sirve de retroalimentación y que reduce las dificultades entre el superior y el subordinado

La Gestión de Recursos Humanos. En el desarrollo de la actividad empresarial en la actualidad la Gestión de Recursos Humanos (GRH) constituye un factor estratégico fundamental y de ventaja competitiva. Disponer del personal capacitado, motivado y leal es esencial para el logro de las metas organizacionales.

Los objetivos de la Gestión de Recursos Humanos son¹⁴:

* Crear, mantener y desarrollar un contingente de Recursos Humanos, con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.

¹³ KAST, FREMONT, ROSENZWEIG, JAMES. Administración en las organizaciones, enfoque de sistemas y de contingencias. Cuarta Edición. México D.F.: Editorial McGraw-Hill. 1985.

¹⁴ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Santafé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill. 1998.

* Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, desarrollo y satisfacción plena de Recursos Humanos y alcance de objetivos individuales.

* Alcanzar eficiencia y eficacia con los Recursos Humanos disponibles.

* La concepción moderna sobre la Gestión de Recursos Humanos se caracteriza por una serie de rasgos, los fundamentales pueden expresarse así:

- Los Recursos Humanos constituirán a inicios del siglo XXI el recurso competitivo más importante.

- Los Recursos Humanos, y en particular su formación, son una inversión y no un costo.

- La Gestión de Recursos Humanos no se hace desde ningún departamento, área o parcela de la organización, sino como función integral de la empresa y además, de manera proactiva.

- El soporte informático de la Gestión de Recursos Humanos es un imperativo para su desarrollo efectivo en la gestión empresarial.

- El aumento de la productividad del trabajo y de la satisfacción laboral, vinculados a las condiciones de trabajo, son objetivos inmediatos fundamentales de la Gestión de Recursos Humanos.

- Contribuir a la sustentabilidad del desarrollo humano junto al crecimiento económico es imprescindible a las estrategias de Gestión de Recursos Humanos junto a la preservación ecológica.

- El desafío fundamental o número uno de la Gestión de Recursos Humanos es lograr eficiencia y eficacia en las organizaciones¹⁵.

Teniendo ya definido lo que es la psicología positiva, las fortalezas humanas y el desempeño laboral en el contexto de las organizaciones la presente investigación pretende, a partir de estos conocimientos, buscar nuevos espacios de investigación de la psicología dentro de las organizaciones y métodos de desarrollo de los recursos humanos de las mismas.

¹⁵ PORRET GELABERT, Miguel. Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. Ed 2ª, Madrid: ESIC, 2007.

6. METODOLOGÍA

6.1 ENFOQUE Y DISEÑO

La investigación RELACIÓN ENTRE LAS FORTALEZAS HUMANAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE ELECTROHUILA DE LA CIUDAD DE NEIVA es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo ya que se pretende conocer las fortalezas del personal de Electrohuila a través de la descripción exacta de éstas. A su vez es correlacional ya que evalúa la relación que existe entre fortalezas humanas y el desempeño laboral de los mismos dentro de la organización

El diseño de la siguiente investigación es de tipo no experimental ya que se realiza la investigación en su ambiente natural de labores sin ningún control sobre las variables.

6.2 POBLACIÓN

La Población está conformada por 380 trabajadores de la empresa Electrohuila de la ciudad de Neiva.

6.3 TAMAÑO DE LA MUESTRA

Con el fin de obtener resultados altamente confiables, se realizó un cálculo de la muestra con los siguientes parámetros:

Nivel de confianza: 95%
Variabilidad Positiva 50% (No Antecedentes)
Variabilidad negativa: 50%
Error: 0,09

Con los parámetros anteriormente mencionados se aplica la fórmula para tamaño de muestra en poblaciones infinitas:

$$n = \frac{p * q * t^2}{\varepsilon^2}$$

$$n = \frac{(0,5) * (0,5) * (1,96)^2}{0,09^2}$$

$$\mathbf{n= 119}$$

Ajustando a la población finita, para el presente caso serán 380 trabajadores de la empresa.

$$n = \frac{n}{1 + f}$$

Donde f es la fracción muestral y se halla de la forma $f = \frac{n}{N}$,

$$f = \frac{119}{380}$$

$$\mathbf{f= 0,31}$$

$$n = \frac{119}{1 + 0,31}$$

$$\mathbf{n= 90 \text{ sujetos}}$$

La muestra está compuesta por 90 personas.

Los criterios de inclusión que se utilizaron son:

- * Que se le haya evaluado el desempeño laboral
- * Que lleve más de dos años de servicio en la empresa

Los criterios de exclusión:

- * No se maneja ningún criterio de exclusión.

Se utilizó un muestreo no probabilístico para la escogencia de los sujetos participantes del presente estudio, lo anterior debido a la no disposición de suficiente tiempo por parte de los trabajadores de la empresa.

6.4 INSTRUMENTOS

Para medir las fortalezas humanas se utilizó el Test Breve de Fortalezas, desarrollado por Chris Peterson, Universidad de Michigan, © 2004, La traducción al castellano ha sido realizada por Carmelo Vázquez y Gonzalo Hervás. Este test fue usado con Permiso del autor original. Pese a solicitar repetidamente a los autores los datos psicométricos de la prueba estos no fueron proporcionados. No obstante, se pudo evidenciar que los modelos de reactivos y las escalas de calificación permitían suponer una adecuada validez y confiabilidad. Además, este test es usado en formato electrónico en la web del Instituto Values in Action (VIA), lo cual da un respaldo de científicidad.

Para medir el desempeño laboral se utilizó el instrumento Verificación de Competencias elaborado por la psicóloga Claudia Salomón en el año 2005, que en

cuanto a su confiabilidad presenta un Alpha de Cronbach=0,95 (95%), este instrumento fue aplicado previamente por el área de recursos humanos de la empresa.

6.5 PROCEDIMIENTO

Inicialmente se hizo la revisión bibliográfica de los antecedentes y la teoría existente que sirviera de respaldo para el desarrollo de la investigación.

Teniendo el soporte bibliográfico se procedió a buscar la población que cumpliera con los criterios de inclusión.

Después de hallar la población se calculó la muestra teniendo en cuenta la fórmula aplicada al tamaño de la población,

Posteriormente se hizo la aplicación del instrumento para medir fortalezas humanas, se realizó de manera individual, en un lugar con suficiente iluminación y ventilación, se les entregó el test con su respectiva hoja de respuestas y la información necesaria para responderlo; de igual manera se estuvo cerca al sujeto para resolver inquietudes que se presentaran a la hora de contestarlo.

El tiempo aproximado para resolver el test fue de 15 minutos.

Luego de obtener los resultados se procedió a la construcción de una hoja electrónica sistematizada en el programa de Excel de Microsoft, esta base de datos se analizó en el programa de computadora Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (Statistical package for the social sciences, SPSS V-15).

Para este análisis descriptivo se aplicaron los estadísticos de tendencia central y medidas de dispersión. Para calcular las correlaciones se utilizó el estadístico no paramétrico chi-cuadrado para las variables ordinales (Niveles de desempeño y fortalezas) y el estadístico Spearman para las cuantitativas continuas.

7. ASPECTOS ÉTICOS

Para esta investigación se consideraron los siguientes aspectos éticos:

* Es una investigación de tipo descriptivo correlacional que maneja el registro de datos en el cuestionario de Fortalezas Humanas. Toma los datos y los analiza pero no hay una intervención con tratamientos; la manipulación experimental es indirecta (cuestionarios), lo cual hace que no exista ningún riesgo que implica la manipulación experimental directa.

* Es una investigación sin riesgo, como lo plantea la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, y basada en los principios y fundamentos establecidos en el Código Ético del Psicólogo de Colombia promulgado en la ley 1090 de 2006.

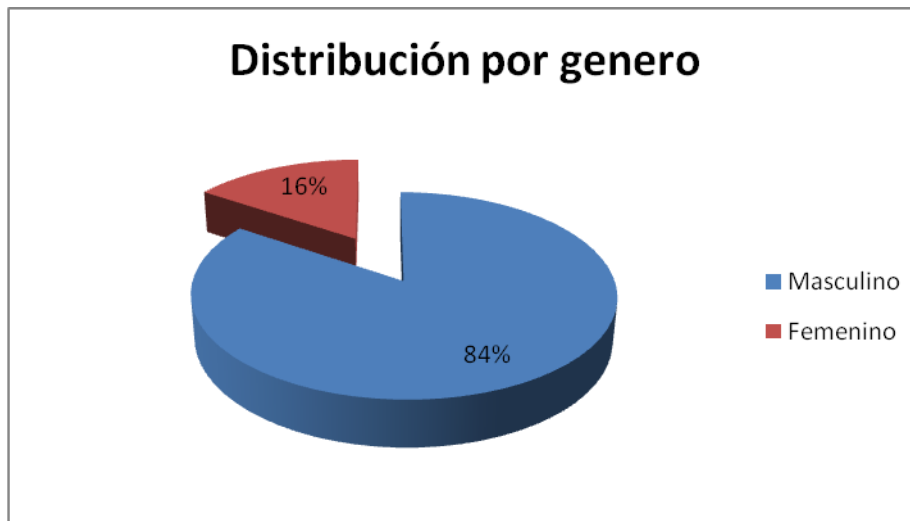
* Ningún procedimiento se inició sin el previo consentimiento voluntario de la empresa y el sujeto. En el momento de ser leído, aceptado y firmado el formato único reglamentario (Ver Anexo A), el cual informa sobre la importancia y finalidad del estudio sobre la confidencialidad de la información y sus posibles usos.

* Los resultados arrojados permanecerán en el anonimato y por ninguna razón ni medio se divulgarán los nombres de quienes participaron en la muestra de la investigación.

8. RESULTADOS

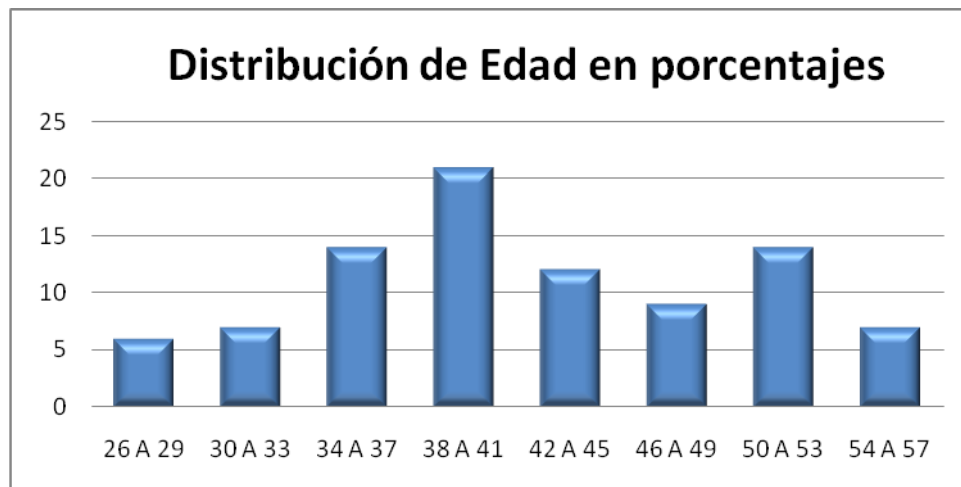
De acuerdo a la información recolectada a través del Test Breve de Fortalezas Humanas y los puntajes de la evaluación de desempeño laboral proporcionada por la empresa, se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfica 1. Distribución por género.



El instrumento se aplicó a 90 empleados de Electrohuila, de quienes 76 fueron hombres que corresponden al 84,4%, y 14 mujeres que corresponden al 15,6% de la muestra.

Grafica 2. Distribución por edad.



En la gráfica de distribución por edad, se puede apreciar que el rango más alto es el que comprende de 38 a 41 años. Seguido de los rangos 34 a 37 años y 50 a 53 años, el rango más bajo está comprendido entre 26 a 29 años de edad.

8.1 DESCRIPCIÓN DE LAS FORTALEZAS HUMANAS PRESENTES EN LOS EMPLEADOS DE LA ELECTRICADORA

Tabla 1. Distribución de la fortaleza Creatividad.

CREATIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	3	3,3	3,3	3,3
	nunca	1	1,1	1,1	4,4
	De vez en cuando	10	11,1	11,1	15,6
	La mitad de las veces	18	20,0	20,0	35,6
	Usualmente	31	34,4	34,4	70,0
	Siempre	27	30,0	30,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En cuanto a los resultados hallados en la variable de creatividad, se encontró que la opción de respuesta con mayor frecuencia es **usualmente** con 31 personas que equivalen al 34,4% y sólo 1 persona **nunca** había intentado ser creativa.

Tabla 2. Distribución de la fortaleza Curiosidad.

CURIOSIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	5	5,6	5,6	5,6
	De vez en cuando	7	7,8	7,8	13,3
	La mitad de las veces	13	14,4	14,4	27,8
	Usualmente	33	36,7	36,7	64,4
	Siempre	32	35,6	35,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Con referencia a la variable curiosidad, se encontró que la opción **usualmente** es la que presenta mayor frecuencia con 33 personas que corresponde al 36,7%, y la frecuencia más baja se encontró en **no aplicable** 5 personas que corresponde al 5,6%.

Tabla 3. Distribución de la fortaleza Apertura de mente.

APERTURA DE MENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	2	2,2	2,2	2,2
	De vez en cuando	9	10,0	10,0	12,2
	La mitad de las veces	9	10,0	10,0	22,2
	Usualmente	33	36,7	36,7	58,9
	Siempre	37	41,1	41,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En apertura de mente la opción más representativa es **siempre** con una frecuencia de 37 que corresponde al 41,1% de la muestra.

Tabla 4. Distribución de la fortaleza Pasión por aprender.

PASIÓN POR APRENDER					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	1	1,1	1,1	1,1
	De vez en cuando	2	2,2	2,2	3,3
	La mitad de las veces	10	11,1	11,1	14,4
	Usualmente	30	33,3	33,3	47,8
	Siempre	47	52,2	52,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En la variable pasión por aprender la frecuencia más alta se encontró en **siempre** con 47 que equivale al 52,2% de la muestra.

Tabla 5. Distribución de la fortaleza Perspectiva.

PERSPECTIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	3	3,3	3,3	3,3
	De vez en cuando	13	14,4	14,4	17,8
	La mitad de las veces	10	11,1	11,1	28,9
	Usualmente	31	34,4	34,4	63,3
	Siempre	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En la variable perspectiva se halló que la opción **siempre** es la más típica con una frecuencia de 33 personas que equivalen al 36,7%, en segundo lugar se encontró

la opción **usualmente** con sólo dos respuestas menos representada en el 34,4% de la muestra.

Tabla 6. Distribución de la fortaleza Valentía.

VALENTÍA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	1	1,1	1,1	1,1
	nunca	2	2,2	2,2	3,3
	De vez en cuando	9	10,0	10,0	13,3
	La mitad de las veces	16	17,8	17,8	31,1
	Usualmente	33	36,7	36,7	67,8
	Siempre	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Con referencia a la variable valentía la respuesta más representativa fue **usualmente** con 33 personas que corresponden al 36,7% de la muestra, se encontró que 2 personas **nunca** mostraron valentía en dichas situaciones, frecuencia que corresponde al 2,2%.

Tabla 7. Distribución de la fortaleza Perseverancia.

PERSEVERANCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	3	3,3	3,3	3,3
	De vez en cuando	4	4,4	4,4	7,8
	La mitad de las veces	12	13,3	13,3	21,1
	Usualmente	37	41,1	41,1	62,2
	Siempre	34	37,8	37,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En la variable perseverancia la opción **usualmente** fue la de mayor frecuencia con 37 personas que corresponde al 41,1%, seguida de **siempre** con 34 personas que equivalen al 37,8% de la muestra.

Tabla 8. Distribución de la fortaleza Honestidad.

HONESTIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	4	4,4	4,4	4,4
	nunca	3	3,3	3,3	7,8
	De vez en cuando	3	3,3	3,3	11,1
	La mitad de las veces	11	12,2	12,2	23,3
	Usualmente	32	35,6	35,6	58,9
	Siempre	37	41,1	41,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En los resultados de la variable honestidad, se halló su mayor representación en **siempre** con una frecuencia de 37 personas que corresponde al 41,1%, la opción **usualmente** se encuentra en segundo lugar con 32 personas que corresponden al 35,6%. El porcentaje más bajo de representación está en **nunca** y **de vez en cuando** con una frecuencia de 3 personas que corresponde al 3,3% de la muestra.

Tabla 9. Distribución de la fortaleza Vitalidad.

VITALIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	3	3,3	3,3	3,3
	nunca	1	1,1	1,1	4,4
	De vez en cuando	2	2,2	2,2	6,7
	La mitad de las veces	14	15,6	15,6	22,2
	Usualmente	33	36,7	36,7	58,9
	Siempre	37	41,1	41,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En la variable vitalidad la opción más representativa es **siempre** con una frecuencia de 37 personas que corresponden al 41,1% y sólo 1 persona **Nunca** ha mostrado vitalidad.

Tabla 10. Distribución de la fortaleza Amor.

AMOR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	2	2,2	2,2	2,2
	De vez en cuando	5	5,6	5,6	7,8
	La mitad de las veces	16	17,8	17,8	25,6
	Usualmente	32	35,6	35,6	61,1
	Siempre	35	38,9	38,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En la variable amor el 38,9 % de las personas respondió que **siempre** demostraba amor seguidos del 35,6%, y un 2,2% no se encontró ante una situación mencionada.

Tabla 11. Distribución de la fortaleza Amabilidad.

AMABILIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	3	3,3	3,3	3,3
	De vez en cuando	3	3,3	3,3	6,7
	La mitad de las veces	6	6,7	6,7	13,3
	Usualmente	29	32,2	32,2	45,6
	Siempre	49	54,4	54,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

La variable amabilidad presentó un puntaje alto en la opción que corresponde a **siempre** con una frecuencia de 49 personas que equivale al 54,4% de la muestra.

Tabla 12. Distribución de la fortaleza Inteligencia social.

INTELIGENCIA SOCIAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	3	3,3	3,3	3,3
	De vez en cuando	4	4,4	4,4	7,8
	La mitad de las veces	17	18,9	18,9	26,7
	Usualmente	35	38,9	38,9	65,6
	Siempre	31	34,4	34,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Usualmente el 38,9% de las personas encuestadas demuestran tener inteligencia social y tan sólo un 3,3% respondió que esto no era aplicable en su vida.

Tabla 13. Distribución de la fortaleza Trabajo en equipo.

TRABAJO EN EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	2	2,2	2,2	2,2
	De vez en cuando	5	5,6	5,6	7,8
	La mitad de las veces	9	10,0	10,0	17,8
	Usualmente	27	30,0	30,0	47,8
	Siempre	47	52,2	52,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En esta fortaleza el 52,2% **siempre** trabaja en equipo, seguido del 30% y tan sólo el 2,2% no se ha presentado una situación para trabajar en equipo.

Tabla 14. Distribución de la fortaleza Justicia.

JUSTICIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	3	3,3	3,3	3,3
	nunca	2	2,2	2,2	5,6
	De vez en cuando	5	5,6	5,6	11,1
	La mitad de las veces	11	12,2	12,2	23,3
	Usualmente	31	34,4	34,4	57,8
	Siempre	38	42,2	42,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

El 42,2% respondieron que **siempre** son justos, seguidos del 34,4% y el 2,2% **nunca** han sido justos.

Tabla 15. Distribución de la fortaleza Liderazgo.

LIDERAZGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	2	2,2	2,2	2,2
	nunca	2	2,2	2,2	4,4
	De vez en cuando	6	6,7	6,7	11,1
	La mitad de las veces	11	12,2	12,2	23,3
	Usualmente	33	36,7	36,7	60,0
	Siempre	36	40,0	40,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

El 40% de la muestra **siempre** demuestra liderazgo mientras que el 2,2% **nunca** ha demostrado interés por liderar.

Tabla 16. Distribución de la fortaleza Perdón.

		PERDÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	1	1,1	1,1	1,1
	nunca	6	6,7	6,7	7,8
	De vez en cuando	10	11,1	11,1	18,9
	La mitad de las veces	12	13,3	13,3	32,2
	Usualmente	29	32,2	32,2	64,4
	Siempre	32	35,6	35,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

El 35,6% de la muestra **siempre** perdona, mientras que el 6,6% manifiesta que **nunca** lo hace.

Tabla 17. Distribución de la fortaleza Modestia.

		MODESTIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	2	2,2	2,2	2,2
	nunca	3	3,3	3,3	5,6
	De vez en cuando	6	6,7	6,7	12,2
	La mitad de las veces	10	11,1	11,1	23,3
	Usualmente	36	40,0	40,0	63,3
	Siempre	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Usualmente el 40% de la población es modesta y el 3,3% expresa no serlo.

Tabla 18. Distribución de la fortaleza Prudencia.

PRUDENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	3	3,3	3,3	3,3
	nunca	6	6,7	6,7	10,0
	De vez en cuando	9	10,0	10,0	20,0
	La mitad de las veces	3	3,3	3,3	23,3
	Usualmente	37	41,1	41,1	64,4
	Siempre	32	35,6	35,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En esta variable la frecuencia más alta se encuentra en **usualmente** con 37 veces que equivale al 41,1% de la muestra y el 6,6% admite no ser prudente.

Tabla 19. Distribución de la fortaleza Auto-control.

AUTO-CONTROL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	2	2,2	2,2	2,2
	De vez en cuando	8	8,9	8,9	11,1
	La mitad de las veces	15	16,7	16,7	27,8
	Usualmente	37	41,1	41,1	68,9
	Siempre	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

El 41,1% de la muestra manifiesta que **usualmente** tiene auto-control, seguidos del 31,1% que dice hacerlo **siempre**.

Tabla 20. Distribución de la fortaleza Aprecio por la belleza y la perfección.

APRECIO POR LA BELLEZA Y LA PERFECCIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	1	1,1	1,1	1,1
	nunca	1	1,1	1,1	2,2
	De vez en cuando	4	4,4	4,4	6,7
	La mitad de las veces	6	6,7	6,7	13,3
	Usualmente	35	38,9	38,9	52,2
	Siempre	43	47,8	47,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En esta variable 43 personas que equivalen al 47,8% de la muestra respondieron **siempre** y sólo el 1,1% expresa no hacerlo.

Tabla 21. Distribución de la fortaleza Gratitud.

GRATITUD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De vez en cuando	4	4,4	4,4	4,4
	La mitad de las veces	9	10,0	10,0	14,4
	Usualmente	38	42,2	42,2	56,7
	Siempre	39	43,3	43,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

El 43,3% de la muestra manifiesta que **siempre** es agradecida y muy seguido a ésta se encuentra el 42,2% que **usualmente** lo es.

Tabla 22. Distribución de la fortaleza Esperanza.

		ESPERANZA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	1	1,1	1,1	1,1
	nunca	3	3,3	3,3	4,4
	De vez en cuando	3	3,3	3,3	7,8
	La mitad de las veces	10	11,1	11,1	18,9
	Usualmente	32	35,6	35,6	54,4
	Siempre	41	45,6	45,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En esta variable el 45,6% expresa que **siempre** tienen esperanza, mientras el 3,3% dice **nunca** tener esperanza.

Tabla 23. Distribución de la fortaleza Sentido del humor.

		SENTIDO DEL HUMOR			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	2	2,2	2,2	2,2
	De vez en cuando	7	7,8	7,8	10,0
	La mitad de las veces	9	10,0	10,0	20,0
	Usualmente	27	30,0	30,0	50,0
	Siempre	45	50,0	50,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En esta variable la mitad de la muestra presenta **siempre** sentido del humor y tan sólo un 7,8% de vez en cuando.

Tabla 24. Distribución de la fortaleza Espiritualidad.

		ESPIRITUALIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplicable	2	2,2	2,2	2,2
	De vez en cuando	6	6,7	6,7	8,9
	La mitad de las veces	8	8,9	8,9	17,8
	Usualmente	23	25,6	25,6	43,3
	Siempre	51	56,7	56,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En la variable espiritualidad más de la mitad de la muestra respondió **siempre** con una frecuencia de 51 personas representada en el 56,7%, las opciones **de vez en cuando** y **la mitad de las veces** tienen una baja frecuencia con representaciones del 6,7% y el 8,9% respectivamente.

Tabla 25. Consolidado de la frecuencia de las 24 fortalezas humanas

	No aplicable	nunca	De vez en cuando	La mitad de las veces	Usualmente	Siempre
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
CREATIVIDAD	3	1	10	18	31	27
CURIOSIDAD	5		7	13	33	32
APERTURA DE MENTE	2		9	9	33	37
PASIÓN POR APRENDER	1		2	10	30	47
PERSPECTIVA	3		13	10	31	33
VALENTÍA	1	2	9	16	33	29
PERSEVERANCIA	3		4	12	37	34
HONESTIDAD	4	3	3	11	32	37
VITALIDAD	3	1	2	14	33	37
AMOR	2		5	16	32	35
AMABILIDAD	3		3	6	29	49
INTELIGENCIA SOCIAL	3		4	17	35	31
TRABAJO EN EQUIPO	2		5	9	27	47
JUSTICIA	3	2	5	11	31	38
LIDERAZGO	2	2	6	11	33	36
PERDÓN	1	6	10	12	29	32
MODESTIA	2	3	6	10	36	33
PRUDENCIA	3	6	9	3	37	32
AUTO-CONTROL	2		8	15	37	28
APRECIOPOR LA BELLEZA Y LA PERFECCIÓN	1	1	4	6	35	43
GRATITUD			4	9	38	39
ESPERANZA	1	3	3	10	32	41
SENTIDO DEL HUMOR	2		7	9	27	45
ESPIRITUALIDAD	2		6	8	23	51

8.2 RESULTADOS DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 26. Distribución del nivel de Desempeño laboral.

		Rangos de desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desempeño bajo	16	17,8	17,8	17,8
	Desempeño normal	61	67,8	67,8	85,6
	Desempeño alto	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

En cuanto al desempeño laboral el más representativo es el desempeño normal con una frecuencia de 61 que equivale al 67,8% de la población. Acumulativamente, el 82.2% de la muestra presenta desempeño de normal a alto, indicando un buen rendimiento al interior de la empresa.

8.3 RELACION ENTRE DESEMPEÑO LABORAL Y FORTALEZAS HUMANAS

A continuación se presenta la relación entre el nivel de desempeño laboral y cada una de las 24 fortalezas humanas.

Tabla 27. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza creatividad.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,709 ^a	10	,305
Razón de verosimilitud	11,672	10	,308
Asociación lineal por lineal	,188	1	,664
N de casos válidos	90		

a. 13 casillas (72,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

Tabla 28. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza curiosidad.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,953 ^a	8	,542
Razón de verosimilitud	6,448	8	,597
Asociación lineal por lineal	1,478	1	,224
N de casos válidos	90		

a. 10 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,72.

Tabla 29. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza apertura de mente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,820 ^a	8	,032
Razón de verosimilitud	14,007	8	,082
Asociación lineal por lineal	8,821	1	,003
N de casos válidos	90		

a. 8 casillas (53,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 30. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza pasión por aprender.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,896 ^a	8	,866
Razón de verosimilitud	4,291	8	,830
Asociación lineal por lineal	,040	1	,841
N de casos válidos	90		

a. 9 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

Tabla 31. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza perspectiva.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,066 ^a	8	,337
Razón de verosimilitud	8,422	8	,393
Asociación lineal por lineal	,269	1	,604
N de casos válidos	90		

a. 9 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,43.

Tabla 32. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza valentía.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,429 ^a	10	,492
Razón de verosimilitud	10,385	10	,407
Asociación lineal por lineal	,062	1	,804
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,14.

Tabla 33. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza perseverancia.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,003 ^a	8	,010
Razón de verosimilitud	17,062	8	,029
Asociación lineal por lineal	7,230	1	,007
N de casos válidos	90		

a. 9 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,43.

Tabla 34. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza honestidad.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,003 ^a	8	,010
Razón de verosimilitud	17,062	8	,029
Asociación lineal por lineal	7,230	1	,007
N de casos válidos	90		

a. 9 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,43.

Tabla 35. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza vitalidad.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,460 ^a	10	,681
Razón de verosimilitud	7,808	10	,648
Asociación lineal por lineal	,000	1	,983
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,14.

Tabla 36 Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza amor.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,165 ^a	8	,028
Razón de verosimilitud	15,372	8	,052
Asociación lineal por lineal	,032	1	,858
N de casos válidos	90		

a. 9 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 37. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza amabilidad.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,950 ^a	8	,043
Razón de verosimilitud	16,941	8	,031
Asociación lineal por lineal	3,554	1	,059
N de casos válidos	90		

a. 10 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,43.

Tabla 38. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza inteligencia social.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,556 ^a	8	,478
Razón de verosimilitud	6,888	8	,549
Asociación lineal por lineal	2,137	1	,144
N de casos válidos	90		

a. 9 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,43.

Tabla 39. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza trabajo en equipo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,486 ^a	8	,303
Razón de verosimilitud	10,011	8	,264
Asociación lineal por lineal	,330	1	,565
N de casos válidos	90		

a. 10 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 40. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza justicia.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,784 ^a	10	,833
Razón de verosimilitud	6,372	10	,783
Asociación lineal por lineal	,563	1	,453
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 41. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza liderazgo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,665 ^a	10	,470
Razón de verosimilitud	9,507	10	,485
Asociación lineal por lineal	,224	1	,636
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 42. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza perdón.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,863 ^a	10	,642
Razón de verosimilitud	10,893	10	,366
Asociación lineal por lineal	,011	1	,916
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

Tabla 43. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza modestia.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,374 ^a	10	,089
Razón de verosimilitud	16,338	10	,090
Asociación lineal por lineal	5,371	1	,020
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 44. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza prudencia.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,498 ^a	10	,115
Razón de verosimilitud	17,488	10	,064
Asociación lineal por lineal	8,320	1	,004
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,43.

Tabla 45. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza auto-control.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,864 ^a	8	,157
Razón de verosimilitud	11,728	8	,164
Asociación lineal por lineal	1,283	1	,257
N de casos válidos	90		

a. 9 casillas (60,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 46. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza aprecio por la belleza y la perfección.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,207 ^a	10	,125
Razón de verosimilitud	14,189	10	,165
Asociación lineal por lineal	1,009	1	,315
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

Tabla 47. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza gratitud.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,954 ^a	6	,550
Razón de verosimilitud	5,585	6	,471
Asociación lineal por lineal	2,063	1	,151
N de casos válidos	90		

a. 5 casillas (41,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,58.

Tabla 48. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza esperanza.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,874 ^a	10	,367
Razón de verosimilitud	11,233	10	,340
Asociación lineal por lineal	,925	1	,336
N de casos válidos	90		

a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

Tabla 49. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza sentido del humor.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,524 ^a	8	,174
Razón de verosimilitud	11,178	8	,192
Asociación lineal por lineal	7,528	1	,006
N de casos válidos	90		

a. 10 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 50. Relación entre nivel de desempeño y la fortaleza espiritualidad.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,274 ^a	8	,139
Razón de verosimilitud	10,927	8	,206
Asociación lineal por lineal	,216	1	,642
N de casos válidos	90		

a. 10 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.

Tabla 51. Resumen de los resultados de la aplicación prueba chi-cuadrado entre los niveles de desempeño y cada una de las fortalezas.

FORTALEZAS	Valor chi- cuadrado	Significancia
PERSEVERANCIA	20,00	0,010*
AMOR	17,16	0,028*
APERTURA DE MENTE	16,81	0,032*
AMABILIDAD	15,94	0,043*
MODESTIA	16,37	0,089
PRUDENCIA	15,49	0,114
APRECIO POR LA BELLEZA Y LA PERFECCIÓN	15,20	0,124
ESPIRITUALIDAD	12,27	0,139
AUTO-CONTROL	11,86	0,157
SENTIDO DEL HUMOR	11,52	0,173
TRABAJO EN EQUIPO	9,48	0,302
CREATIVIDAD	11,70	0,304
PERSPECTIVA	9,06	0,336
ESPERANZA	10,87	0,367
HONESTIDAD	10,16	0,425
LIDERAZGO	9,66	0,470
INTELIGENCIA SOCIAL	7,55	0,478
VALENTÍA	9,42	0,491
CURIOSIDAD	6,95	0,541
GRATITUD	4,95	0,549
PERDÓN	7,86	0,642
VITALIDAD	7,46	0,681
JUSTICIA	5,78	0,833
PASIÓN POR APRENDER	3,89	0,866

De acuerdo con los resultados de la aplicación de la prueba chi-cuadrado entre los niveles de desempeño y cada una de las 24 fortalezas medidas se encontró que hay una relación significativa con 4 de éstas, las cuales se muestran a continuación: perseverancia ($\chi^2=20.00$; $p=0,01$), amor ($\chi^2=17,16$; $p=0,02$), apertura de mente ($\chi^2=16,81$; $p=0,03$) y amabilidad ($\chi^2=15,94$; $p=0,04$). Con respecto a las 20 fortalezas restantes, no se halló relación significativa entre éstas y el nivel de desempeño laboral.

8.4 RELACIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS CON FORTALEZAS HUMANAS Y DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 52. Relación del desempeño laboral y la variable sociodemográfica edad.

Correlaciones			
		edad	DESEMPEÑO
edad	Correlación de Pearson	1,000	-,027
	Sig. (bilateral)	,	,803
	N	90	90
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	-,027	1,000
	Sig. (bilateral)	,803	,
	N	90	90

Al calcular la relación entre edad y desempeño no se encontró relación significativa ($p=.80$) lo que indica que no hay ninguna asociación entre estas dos variables.

Tabla 53. Relación del desempeño laboral y la variable sociodemográfica género.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,677 ^a	35	,307
Razón de verosimilitud	38,134	35	,329
Asociación lineal por lineal	3,111	1	,078
N de casos válidos	90		

a. 69 casillas (95,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,16.

Al aplicar el estadístico chi-cuadrado entre las variables desempeño laboral y genero no se encontró relación significativa ($p=.307$).

Tabla 54. Relación de fortalezas humanas y la variable sociodemográfica edad.

Correlaciones			
		TOTAL	edad
TOTAL	Correlación de Pearson	1,000	,115
	Sig. (bilateral)	,	,280
	N	90	90
edad	Correlación de Pearson	,115	1,000
	Sig. (bilateral)	,280	,
	N	90	90

Al realizar el cálculo para hallar la relación entre el total de fortalezas humanas y edad no se encontró dependencia significativa ($p=.28$).

Tabla 55. Relación de fortalezas humanas y la variable sociodemográfica género.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,523 ^a	34	,540
Razón de verosimilitud	33,752	34	,480
Asociación lineal por lineal	2,061	1	,151
N de casos válidos	90		

a. 68 casillas (97,1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,16.

Después de realizar las correlaciones de la variable sociodemográfica género con el total de fortalezas humanas no se encontró relación significativa ($p=.54$).

9. DISCUSIÓN

Uno de los objetivos de esta investigación fue identificar qué relación tenían las fortalezas humanas con el desempeño laboral, pues se asume que en tanto se cuenta con mayores fortalezas, es de esperar un mejor desempeño en el trabajo. Sin embargo, los resultados en este trabajo investigativo mostraron que de las veinticuatro fortalezas que se tuvieron en cuenta y que se esperaba que estuvieran implicadas, tan sólo cuatro de éstas tuvieron relación con el desempeño laboral; éstas son la perseverancia, el amor, la apertura de mente y la amabilidad.

Con estos resultados se puede inferir que la perseverancia está altamente implicada con el desempeño, ya que los individuos que son decididos y constantes en una actividad, cuando se enfrentan a retos demuestran un compromiso pleno sin importar cuantas veces sea necesario volver a empezar para cumplir con su objetivo; y esto es sumamente importante en una empresa, pues así se asegura que se llevarán a cabo todas las actividades propuestas.

El amor tiene relación con el desempeño laboral, puesto que las personas que tienen importantes y valiosas relaciones con otras personas y son capaces de tener demostraciones de afecto, se les facilita tener un buen trato con sus compañeros y superiores ya que reflejan y transmiten una buena energía. Además, son individuos más productivos laboralmente pues se sienten motivados y satisfechos con la vida lo que los empuja a seguir adelante y superarse, buscando la plenitud en todos los aspectos de la vida.

La apertura de mente se ve ligada al desempeño laboral ya que una persona al tener varios puntos de vista, al no quedarse en el primer obstáculo, sino que al

contrario encuentra nuevas y diferentes alternativas de solución; se beneficia aplicando esto en los espacios donde se desenvuelve lo que mejora su rendimiento laboral. De este modo la persona que examina cada significado y lo refleja en creativas soluciones y puntos de vista, mejora así no sólo de manera personal sino todo su entorno en general, pues no se convierte en un obstáculo sino que más bien es un impulsador de ideas y soluciones para llevar a cabo una actividad o simplemente para resolver una dificultad en su trabajo, evitando así tener que recurrir constantemente a sus superiores por cualquier nimiedad, haciendo que su trabajo sea más rápido y efectivo.

Las personas que son considerablemente amables tienen un mejor desempeño laboral, cuando éstas hacen favores y buenas acciones para los demás, crean un ambiente de apoyo propicio entre compañeros, cooperan con el mejoramiento del entorno de trabajo, y así, se pueden desempeñar mejor laboralmente. Estas participaciones personales se ven reflejadas en un equipo de trabajo dispuesto a colaborar y a aportar ideas no sólo para la resolución de problemas, sino también para entablar buenas relaciones que contribuyan a un buen estado emocional, determinando así la calidad de vida de los trabajadores; todo esto influye en un cálido ambiente tanto personal como laboral, tornándose más satisfactorio formar parte de la empresa y asimismo de su vida social y familiar.

La ausencia de correlaciones significativas entre las otras 20 fortalezas y el desempeño se puede explicar, por un lado por la naturaleza de la prueba, pues el evaluar cada fortaleza con un ítem, da la oportunidad al respondiente para falsear la respuesta, en razón a su necesidad de mostrar ante la empresa una imagen positiva. Por otra parte, la empresa en la que se realizó el estudio se encuentra en un momento de reestructuración, lo que genera en su personal algunas dinámicas que bien podrían estar influyendo en cualquier tipo de evaluación que se realice.

En lo referente al desempeño laboral, que fue evaluado con anterioridad por la empresa, la mayor parte de la muestra se encuentra en el nivel de desempeño normal, seguido por el nivel de desempeño bajo y finalmente el nivel de desempeño alto; teniendo estos dos últimos un porcentaje similar. Vale la pena recordar que la evaluación del desempeño laboral se realizó por parte de la misma empresa, lo cual puede representar ausencia de criterios de externos.

En el presente estudio se observa que el género y la edad, son variables que no presentan una relación significativa con el nivel de desempeño laboral, ya que al realizar las correlaciones no se encontró ninguna asociación de estos porcentajes entre sí, lo que indica que no existe diferencia significativa entre el desempeño de personas mayores y personas más jóvenes, al igual que entre mujeres y hombres en esta empresa.

10. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Test Breve de Fortalezas Humanas revelan que la mayoría de la muestra manifiesta sus fortalezas en las situaciones que se lo permiten. Se puede determinar que las fortalezas más notables en los trabajos son espiritualidad, amabilidad, pasión por aprender, trabajo en equipo y sentido del humor.

La comparación de los resultados del Test Breve de Fortalezas Humanas y de la Evaluación de Desempeño Laboral, mostró que de las 24 fortalezas que se evaluaron, tan sólo 4 de éstas tiene relación significativa con el nivel de desempeño laboral, como lo son, perseverancia, amor, apertura de mente y amabilidad.

En desempeño laboral es bueno en tanto más del 82% de los empleados puntúan entre normal y alto.

El género y la edad no son variables que permitan predecir desempeño laboral ni fortalezas humanas.

Los resultados de la presente investigación son el insumo inicial para dar continuidad a toda la línea de trabajo de la psicología positiva en el área organizacional.

11. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación se hacen las siguientes recomendaciones:

- * Continuar con las investigaciones en psicología positiva y psicología organizacional, ya que estos campos no están lo suficientemente dotados, ni en teoría ni investigaciones; debido a esto se pueden generar muchas confusiones que se extraen a partir de suposiciones.
- * Profundizar en el campo de las fortalezas humanas y el desempeño laboral, para tener cimientos tanto para la investigación como para la implementación de programas dentro de la empresa que le permitan aumentar la calidad de vida de los empleados y la productividad.
- * Implementar la evaluación de desempeño laboral periódicamente en las empresas, en lo posible con criterios externos.
- * Implementar programas para potenciar las fortalezas que se encontraron relacionadas con el nivel de desempeño laboral en los empleados de la empresa Electrificadora del Huila.
- * Realizar réplicas de la presente investigación en otras empresas que presten otro tipo de servicios para buscar una extrapolación de los resultados, utilizando el test de fortalezas de 240 ítems.

BIBLIOGRAFÍA

ÁVALOS, Roberto. "Propuesta de Creación de un Sistema de Evaluación de la Gestión Pública por medio de Indicadores". Ponencia presentada en el VI Congreso Internacional del CLAD. Buenos Aires. 2001.

CARRIÓN MAROTO, Juan. Estrategia: de la visión a la acción. Segunda Edición. Madrid: Esic Editorial. 2007. p. 291

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Santafé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill. 1998.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Fluir. Una psicología de la felicidad. Octava Edición. Barcelona: Editorial Kairós. 2000. pp. 28.

FERNÁNDEZ ABASCAL, Enrique y PALMERO, Francesc. Emociones y adaptación. Barcelona: Ariel, 1998.

FERNÁNDEZ CASTRO, Jordi. Psicología básica y salud: Anales de psicología, Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos. 1993. p.121-131. (Vol. 9, Nº. 2)

FREDRICKSON, Barbara. What good are positive emotions? *Review of General Psychology* (1998). Vol. 2, No. 3, 300-319

GÓMEZ, Diana El país más feliz del mundo. Revista: Cambio, Edición No. 587. [En línea] Página Web versión HTML (recuperado el Noviembre 5 de 2004). Disponible en Internet: <<http://lxchel Ahau El país más feliz del mundo.htm>>

KAST, FREMONT, ROSENZWEIG, JAMES. Administración en las organizaciones, enfoque de sistemas y de contingencias. Cuarta Edición. México D.F.: Editorial McGraw-Hill. 1985.

KEYES, Corei & HAIDT, Jonathan. Flourishing: The Positive Person and the Good Life. Washington, D. C.: APA. 2001. p. 390-393.

PETERSON, Christopher y SELIGMAN, Martin E.P. Character strengths and virtues. A handbook and classification. New York: Oxford University Press. 2004. p.4.

PORRET GELABERT, Miguel. Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. Ed 2ª, Madrid: ESIC, 2007.

PRADA, Eliana Cecilia. Psicología Positiva y Emociones Positivas. [Documento electrónico]. En: Psicología Positiva. Vol. 3. pp. 3. 2006. <<http://www.psicologia-positiva.com/revistas.html/>>

SALVADOR, Eduardo. “No existen atajos para conseguir la felicidad” Entrevista con Martin Seligman. Disponible en Internet: <[http:// www.psicologiapositiva.com](http://www.psicologiapositiva.com)

SELIGMAN, Martin. La auténtica felicidad. Barcelona: Vergara, 2003.

SELIGMAN, M.E.P. Positive Clinical Psychology, [en línea] Página Web versión HTML. 2006 Disponible en Internet:<<http://www.authentic happiness.org>>

SELIGMAN, M.E.P. & CHRISTOPHER, P. Positive Clinical Psychology, [en línea] Página Web versión HTML recuperado el 12 de junio de 2006 Disponible en Internet: <<http://www.ppc.sas.upenn.edu /posclinpsychchap.htm>>

SELIGMAN, Martin; LINLEY, P. A., Joseph, S., & BONIWELL, I. Positive psychology: Fundamental assumptions. *Psychologist*, 2003. p. 16(3), 126-127

VERA POSECK, Beatriz. Psicología Positiva: Una Nueva Forma de Entender la Psicología. [Documento electrónico]. En: *Papeles del Psicólogo*. España. Vol. 27. No. 2. pp. 3-8. 2006. <<http://www.cop.es/papeles>>

ANEXOS

Anexo A. Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. No. _____ manifiesto que he sido informado (a) sobre la investigación que están realizando los estudiantes de psicología de la Universidad Surcolombiana, sobre la RELACION ENTRE LAS FORTALEZAS HUMANAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE ELECTROHUILA DE LA CIUDAD DE NEIVA y los autorizo para que utilicen los resultados del cuestionario que voy a responder, del cual he sido también informado y no representa ningún riesgo para mi integridad. Además, la información aportada será manejada bajo el más estricto sigilo profesional y no va a ser utilizada para otros fines diferentes a los objetivos de esta investigación.

Firma: _____

C.C. _____

Anexo B. Test Breve De Fortalezas

Piense acerca de cómo ha actuado en las situaciones reales descritas abajo durante el pasado mes (4 semanas). Las preguntas se refieren a comportamientos que la mayoría de la gente considera deseables, pero queremos que responda sólo en función de lo que realmente ha hecho. Si no se ha encontrado en una situación como la descrita, marque la opción "no aplicable". Lea cada situación y después marque con una X en la hoja de respuestas.

1. Piense en situaciones reales en las que usted ha tenido la oportunidad de hacer algo nuevo o innovador. ¿Con qué frecuencia mostró CREATIVIDAD (pensar en nuevos y productivos caminos y formas de hacer las cosas) en estas situaciones?
2. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha tenido la oportunidad de explorar algo nuevo o de hacer algo diferente. ¿Con qué frecuencia usted mostró CURIOSIDAD (tener interés por lo que sucede en el mundo, encontrar temas fascinantes, explorar y descubrir nuevas cosas) en estas situaciones?
3. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha tenido que tomar una decisión importante y compleja. ¿Con qué frecuencia mostró APERTURA DE MENTE (pensar sobre las cosas y examinar todos sus significados y matices. No sacar conclusiones al azar, sino tras evaluar cada posibilidad.) en estas situaciones?
4. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha tenido la oportunidad de aprender más sobre un tema, dentro o fuera de la empresa. ¿Con qué frecuencia usted mostró PASIÓN POR APRENDER (tendencia continua a adquirir nuevos aprendizajes, por cuenta propia o a través del aprendizaje formal) en estas situaciones?
5. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha tenido la oportunidad de aconsejar a otra persona que lo necesitaba. ¿Con qué frecuencia en estas situaciones usted vio las cosas con PERSPECTIVA (ser capaz de dar consejos sabios y adecuados a los demás, encontrando caminos no sólo para comprender el mundo sino para facilitar su comprensión a las demás personas)?
6. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha experimentado miedo o amenaza. ¿Con qué frecuencia usted mostró VALENTÍA (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 eso) en estas situaciones?
7. Piense en situaciones reales en las cuales usted se ha enfrentado a una tarea difícil que requería mucho tiempo. ¿Con qué frecuencia usted mostró PERSEVERANCIA (terminar lo que uno empieza. Persistir en una actividad

aunque existan obstáculos. Obtener satisfacción por las tareas emprendidas y que consiguen finalizarse con éxito) en estas situaciones?

8. Piense en situaciones reales en las cuales fue posible para usted presentar una visión falsa de quién es usted o de lo que había sucedido. ¿Con qué frecuencia usted mostró HONESTIDAD (ir siempre con la verdad y ante todo ser una persona genuina, no ser pretencioso y asumir la responsabilidad de los propios sentimientos y acciones emprendidas) en esas situaciones?
9. Piense en su vida cotidiana. ¿Con qué frecuencia mostró usted VITALIDAD (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) cuando era posible hacerlo?
10. Piense en su vida cotidiana. ¿Con qué frecuencia ha expresado usted su AMOR (tener importantes y valiosas relaciones con otras personas, en particular con aquellas en las que el afecto y el cuidado son mutuos. Sentirse cerca y apegado a otras personas) hacia otros (amigos, familia) cuando era posible hacerlo?
11. Piense en su vida cotidiana. ¿Con qué frecuencia mostró usted AMABILIDAD (hacer favores y buenas acciones para los demás, ayudar y cuidar a otras personas) cuando era posible hacerlo?
12. Piense en situaciones reales en las cuales era necesario entender y responder a motivaciones de otras personas. ¿Con qué frecuencia mostró usted INTELIGENCIA SOCIAL (ser consciente de las emociones y sentimientos tanto de uno mismo como de los demás, saber cómo comportarse en las diferentes situaciones sociales, saber qué cosas son importantes para otras personas, tener empatía) en estas situaciones?
13. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha sido un miembro de un grupo que necesitaba su ayuda y lealtad. ¿Con qué frecuencia mostró usted TRABAJO EN EQUIPO (trabajar bien dentro de un equipo o grupo de personas, ser fiel al grupo y sentirse parte de él) en estas situaciones?
14. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha tenido algún poder e influencia sobre dos o más personas. ¿Con qué frecuencia mostró usted JUSTICIA (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) en estas situaciones?
15. Piense en situaciones reales en las cuales usted fue un miembro de un grupo que necesitaba orientación. ¿Con qué frecuencia mostró usted LIDERAZGO (animar al grupo del que uno es miembro para hacer cosas, así como reforzar las relaciones entre las personas de dicho grupo. Organizar actividades grupales y llevarlas a buen término) en estas situaciones?
16. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha sido herido por otra persona. ¿Con qué frecuencia mostró usted PERDÓN (capacidad de perdonar a aquellas

personas que han actuado mal, dándoles una segunda oportunidad, no siendo vengativo ni rencoroso) en estas situaciones?

17. Piense en su vida cotidiana. ¿Con qué frecuencia mostró usted MODESTIA (dejar que sean los demás los que hablen por sí mismos, no buscar ser el centro de atención y no creerse más especial que los demás) cuando era posible hacerlo?
18. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha sido tentado de hacer algo de lo que podría haberse arrepentido después. ¿Con qué frecuencia mostró usted PRUDENCIA (ser cauteloso a la hora de tomar decisiones, no asumiendo riesgos innecesarios ni diciendo o haciendo nada de lo que después uno se pueda arrepentir) en estas situaciones?
19. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha experimentado antojos, deseos, impulsos o emociones que usted deseaba controlar. ¿Con qué frecuencia mostró usted AUTO-CONTROL (tener capacidad para regular los propios sentimientos y acciones. Tener disciplina y control sobre los impulsos y emociones) en estas situaciones?
20. Piense en su vida cotidiana. ¿Con qué frecuencia ha mostrado usted APRECIO POR LA BELLEZA Y LA PERFECCIÓN (notar y saber apreciar la belleza de las cosas o interesarse por aspectos de la vida como la naturaleza, el arte, la ciencia, etc.) cuando era posible hacerlo?
21. Piense en situaciones reales en las cuales alguien le ayudó o le hizo un favor. ¿Con qué frecuencia mostró usted GRATITUD (ser consciente y agradecer las cosas buenas que a uno le pasan. Tomarse tiempo para expresar agradecimiento) en estas situaciones?
22. Piense en situaciones reales en las cuales usted ha experimentado un fracaso o un contratiempo. ¿Con qué frecuencia mostró usted ESPERANZA (esperar lo mejor para el futuro y trabajar para conseguirlo. Creer que un buen futuro es algo que está en nuestras manos conseguir) en estas situaciones?
23. Piense en su vida cotidiana. ¿Con qué frecuencia mostró usted SENTIDO DEL HUMOR (gustar de reír y gastar bromas, sonreír con frecuencia, ver el lado positivo de la vida) cuando era posible hacerlo?
24. Piense en su vida cotidiana. ¿Con qué frecuencia mostró usted ESPIRITUALIDAD (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 y nos protege) cuando era posible hacerlo?

Anexo C. Test Breve De Fortalezas (Peterson, 2004)

Hoja De Respuestas

Nombre: _____ Edad _____ Sexo _____

ITEM	No aplicable	Nunca	De vez en cuando	La mitad de las veces	Usualmente	Siempre
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						

Anexo D. Correlaciones

Correlación de la edad con el Desempeño laboral

Correlaciones

		edad	DESEMPEÑO
edad	Correlación de Pearson	1,000	-,027
	Sig. (bilateral)	,	,803
	N	90	90
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	-,027	1,000
	Sig. (bilateral)	,803	,
	N	90	90

Correlación del total de las fortalezas con la edad

Correlaciones

		TOTAL	edad
TOTAL	Correlación de Pearson	1,000	,115
	Sig. (bilateral)	,	,280
	N	90	90
edad	Correlación de Pearson	,115	1,000
	Sig. (bilateral)	,280	,
	N	90	90

Correlación del total de las fortalezas con desempeño laboral

Correlaciones

		TOTAL	DESEMPEÑO
TOTAL	Correlación de Pearson	1,000	,139
	Sig. (bilateral)	,	,192
	N	90	90
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,139	1,000
	Sig. (bilateral)	,192	,
	N	90	90