

**Implementación del modelo PERMA como estrategia para la promoción del bienestar
y autocuidado en trabajadores de dos empresas de Sogamoso, Boyacá.**

Nayibe Astrid Parra Valderrama

Asesor Dr. Carlos Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades

Diplomado en Innovación social

2024

Resumen

Este artículo presenta un análisis del impacto de La aplicación del modelo PERMA como un programa de bienestar laboral implementado en dos empresas del parque industrial de Sogamoso, Boyacá. La iniciativa surge de la necesidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, con un enfoque en la salud mental, emocional y física, dentro de un contexto industrial.

El objetivo principal fue evaluar los efectos de diversas estrategias de bienestar sobre la disminución de los niveles de estrés y aumento de la autopercepción de bienestar de los funcionarios, así como su bienestar psicológico y percepción de su productividad. La investigación utilizó un enfoque mixto, con herramientas de recolección de información cualitativas y herramientas para la evaluación cuantitativas, el proyecto se dividió en tres fases, diagnóstico, implementación del modelo y evaluación de resultados.

Los resultados revelaron mejoras significativas en la percepción de los niveles de estrés y bienestar en los funcionarios, así como como una percepción de mayor productividad por parte de ellos. Este estudio resalta la importancia de los programas de innovadores en el bienestar laboral como una estrategia para fomentar un entorno de trabajo saludable, eficiente y comprometido, lo que puede ser replicado en otras comunidades industriales.

Palabras clave: Estrés laboral, Bienestar laboral, calidad de vida, autocuidado

Abstract

This article presents an analysis of the impact of the application of the PERMA model as a work well-being program implemented in two companies in the Sogamoso industrial park, Boyacá. The initiative arises from the need to improve the quality of life of workers, with a focus on mental, emotional and physical health, within an industrial context.

The main objective was to evaluate the effects of various well-being strategies on reducing stress levels and increasing the self-perception of well-being of employees, as well as their psychological well-being and perception of their productivity. The research used a mixed approach, with qualitative information collection tools and tools for quantitative evaluation, the project was divided into three phases, diagnosis, model implementation and evaluation of results.

The results revealed significant improvements in the perception of levels of stress and well-being in employees, as well as a perception of greater productivity on their part. This study highlights the importance of workplace wellness innovators programs as a strategy to foster a healthy, efficient and engaged work environment, which can be replicated in other industrial communities.

Keywords: Work stress, Work well-being, quality of life, self-care

Tabla de contenido

Resumen	2
Abstract.....	3
Introducción.....	6
Metodología.....	7
Fase I Diagnostico	7
Fase II Implementación de la estrategia experiencia de innovación social	8
Fase III Evaluación de los resultados.....	8
Análisis desde la aplicación del método TLR.....	10
Población y Muestra	11
Resultados.....	12
Referencias	19
Anexos	21
Consentimientos Informados	21
Evidencias Fotográficas	23

Tabla de Figuras

Figura 1 Pregunta I	12
Figura 2 Pregunta II	13
Figura 3 Pregunta III	13
Figura 4 Pregunta IV	14
Figura 5 Pregunta V	15
Figura 6 Pregunta VI	16
Figura 7 Pregunta VII	17
Figura 8 Pregunta VII	17

Introducción

En las últimas décadas, el concepto de bienestar laboral ha ganado atención no solo en el ámbito académico, sino también en el contexto empresarial, dado su impacto directo en la productividad y la salud de los empleados. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el bienestar como un estado de salud integral, que abarca aspectos físicos, mentales y sociales. Sin embargo, en muchas comunidades industriales, este concepto sigue siendo subestimado o mal interpretado. Los trabajadores en estos contextos suelen enfrentar altos niveles de estrés, agotamiento y enfermedades laborales relacionadas con la rutina, lo que afecta tanto su rendimiento como su calidad de vida.

En este contexto, el parque industrial de Sogamoso, ubicado en Boyacá, Colombia, ha sido identificado como un espacio donde el bienestar de los trabajadores es fundamental para mejorar las condiciones laborales y la competitividad de las empresas. La implementación de programas de bienestar no solo tiene como objetivo la mejora de la disminución de los niveles de estrés en los funcionarios o colaboradores, sino también la integración de enfoques innovadores que aborden de manera integral la salud mental y emocional de los trabajadores.

La Teoría de las Necesidades de Maslow propone que los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades que deben satisfacer progresivamente, desde las más básicas hasta las más complejas. En el ámbito laboral, esta teoría se aplica de manera que, al satisfacer las necesidades básicas de los empleados (como una remuneración adecuada y condiciones de trabajo seguras), se pueden generar necesidades superiores, como el desarrollo

profesional y el bienestar emocional, lo que incrementa la motivación, el compromiso y la productividad. Rubiano, J. (2007)

Metodología

La metodología del proyecto se da desde un enfoque mixtos, en tanto se utilizaron herramientas cualitativas para la recolección de información y cuantitativas, sistematización y análisis de la información recolectada en la fase de evaluación; el proyecto fue implementado en dos empresas de Boyacá, inicialmente la empresa Electro parra en donde se hace una prueba piloto y posteriormente la empresa Isis Montajes de Ingeniería, las dos ubicadas en el Municipio de Sogamoso, en barrio sucre y más puntualmente sector Zona Industrial; la ejecución del proyecto requirió 3 fases las cuales se describen a continuación

Fase I Diagnostico

Dentro de esta fase se utilizan como herramientas de recolección de información la entrevista o estructurada o entrevista abierta y el grupo focal, dichas herramientas con el objetivo de indagar características particulares de las empresas en relación a los niveles de estrés en los trabajadores, percepción sobre el bienestar laboral y el trabajo direccionado e implementado por el área de recursos humanos en torno al bienestar laboral.

Para la aplicación de las entrevistas no estructuradas y grupo focal se tomo una muestra aleatoria y de cuerdo a la disposición de la empresa en relación a los funcionarios que participaron, estos mismos participantes fueron los que se incluyeron en las siguientes fases del proyecto.

Fase II Implementación de la estrategia experiencia de innovación social

En esta fase se ejecuta la Implementación del modelo PERMA haciendo énfasis en el compromiso por el autocuidado, para lo anterior se implementan diferentes charlas de reconocimiento del modelo, su importancia y actividades vivenciales para desarrollar la habilidades personales y consciencia que se requiere para ponerlo en practica en ámbitos laborales o incluso personales.

PERMA

Algo diferenciador dentro de la aplicación del proyecto fue que se hizo bastante énfasis en el autocuidado que deben comprometerse a desarrollar los funcionarios e implementar estos como hábitos diarios para su bienestar, para ello se integraron también técnicas como el mindfulness, yoga facial y automasajes lo cuales se enseñaron como herramienta psicopedagógica a los participantes.

Fase III Evaluación de los resultados

Para el desarrollo de esta fase se crea una encuesta dicotómica de ocho preguntas con opción de respuesta “si o no” que fue aplicada a cada uno de los trabajadores participantes de cada empresa, los resultados de esta fueron tabulados mediante Excel y posteriormente se hizo un análisis de la información sistematizada.

Así mismo, al finalizar cada actividad se realiza un cierre donde se indaga y dialoga sobre las preguntas y lo aprendido por parte de los participantes permitiéndoles expresar un poco más la subjetividad y percepción de las actividades en relación a las variables como los niveles de estrés laboral, bienestar laboral y productividad.

El bienestar laboral se refiere a las condiciones que favorecen la salud, el bienestar y el desarrollo personal y profesional dentro de los entornos laborales. Según Hernández et al. (2016), la participación activa de los empleados en la mejora de sus condiciones laborales no solo incrementa la satisfacción, sino también contribuye a la resolución de problemas organizacionales. El bienestar laboral es una variable multidimensional que abarca desde las condiciones físicas de trabajo hasta la gestión emocional y psicológica.

Por otro lado, para el análisis de las variables a evaluar y la implementación del modelo PERMA se toman en cuenta principios de, la teoría de la Motivación Humana de Maslow que establece que las personas pasan por una jerarquía de necesidades que deben ser satisfechas progresivamente, desde las más básicas, como la seguridad y la estabilidad laboral, hasta las necesidades superiores, como la autorrealización. En este contexto, el programa de bienestar que apunte a mejorar las condiciones de trabajo no solo cubre las necesidades básicas, sino que también promueve la autorrealización de los empleados, lo que incrementa la satisfacción y productividad.

El Modelo o teoría PERMA, propuesta por Martin Seligman , expone la posibilidad de recoger indicadores de bienestar, lo cual contempla la posibilidad de poder sentirse bien, relacionándolos con sensaciones y actitudes positivas en la mayor parte posible del día. Cobos, M., Diaz, A. (2020) menciona que PERMA es un conjunto de iniciales de palabras clave para el modelo, la P hace referencia a Positive Emotions ,Emociones positivas, lo cual permite centrarse en emociones positivas dándole lugar a encontrarnos no mayores soluciones abriendo la mente.

Por otro lado la E se relaciona con Engagement, que significa Compromiso, proponiendo que debemos dar todo lo que este de nuestra parte para tener resultados más

favorables. Por otro lado la letra R que tiene que ver con Relationship , Relaciones positivas lo cual hace referencia a una comunicación asertiva y una convivencia sana con el fin de mantener relaciones sanas en cualquier entorno; por otro lado la M significa Meaning , Significado lo cual busca darle un significado personal a las relaciones, con el fin de recibir bienestar y satisfacción, Cobos, M., Diaz, A. (2020).

Por ultimo y no menos importante Accomplishment – Logro lo cual hace referencia a estipular metas que logre obtener objetivos, también a desarrollar el autocontrol, disciplina esperando sea con el fin de mantener un crecimiento continuo, método que al implementar de manera eficiente, logrando resultados y avances positivos en entornos personales y laborales, donde cada situaciones depende del mecanismo que se decida implementar, Cobos, M., Diaz, A. (2020)

Análisis desde la aplicación del método TLR

El grado de desarrollo o consolidación en el que se encuentra la experiencia en e gestión del desarrollo interactivo aplicativo: TRL 4 - Validación social inicial /validación con grupo piloto y TLR 5 - Validación en entornos sociales más amplios, porque se sitúa el proyecto en estas dos fases, inicialmente pro que se desarrolla una prueba con un grupo piloto que fue el correspondiente a la empresa Electroparra en donde participaron 10 colaboradores de dicha organización y posteriormente el proyecto se implementa en una empresa mas grande que fue Isis Montajes de Ingeniería, en donde se contó con 14 participantes únicamente por disponibilidad de sus funcionarios.

Cabe resaltar que en la réplica o segunda aplicación se esperaba contar con un grupo de participantes mas grande, sin embargo, la disponibilidad del funcionario no contribuyo

en tanto la mayoría tenían que cumplir con sus funciones dentro del día lo que no les permitía el espacio o permiso para participar.

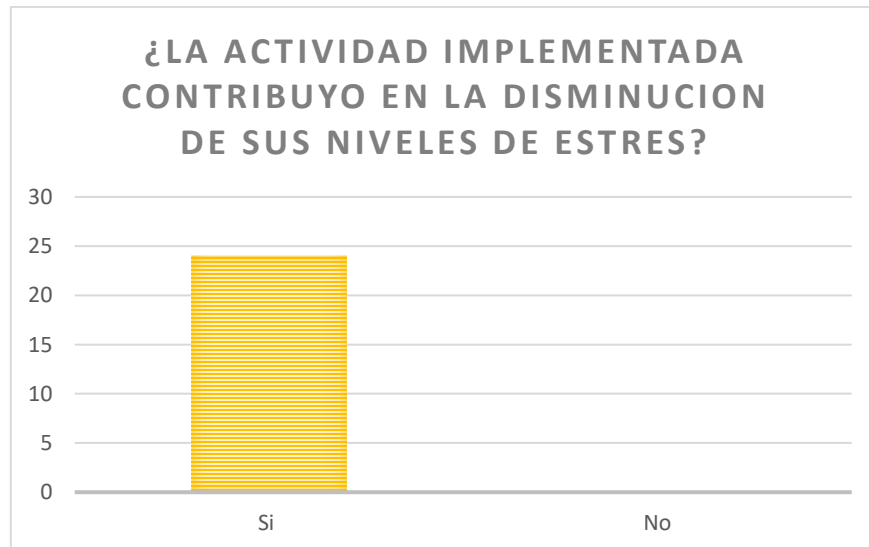
Población y Muestra

Como población se encuentra la empresa Isis Montajes de ingeniería y la empresa Electoparra ubicadas en el barrio Sucre, sector Parque Industrial Sogamoso, Boyacá. Y se toma una muestra de 14 trabajadores de la empresa ISIS y 10 trabajadores de Electoparra, estos se eligieron de forma homogénea y de acuerdo a la disponibilidad dada por parte de cada empresa.

Resultados

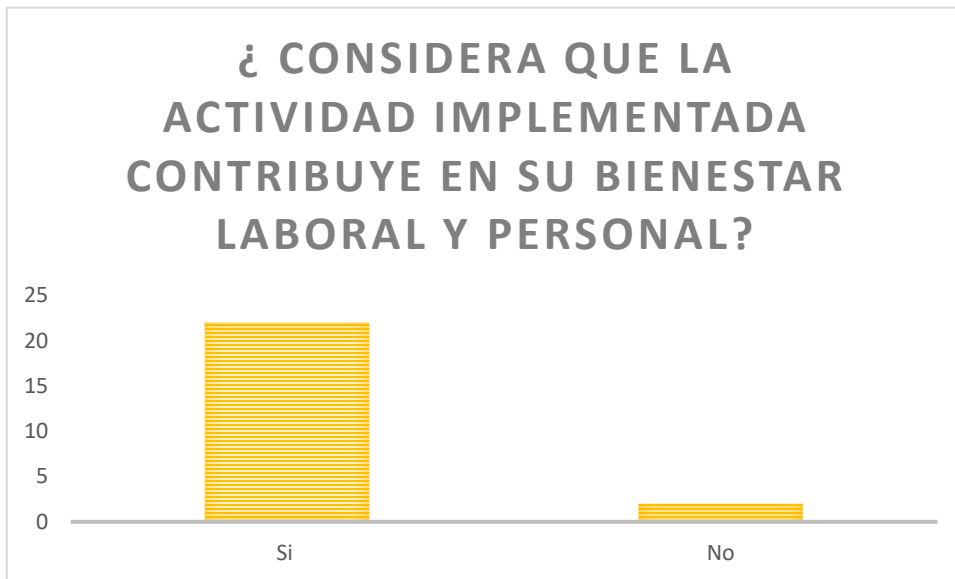
A continuación, se muestran los resultados dados en la tercera fase, correspondiente a la fase de sistematización y análisis de los resultados para los cuales se diseñó e implementó una encuesta dicotómica de ocho preguntas las cuales serán analizadas en seguida

Figura 1 Pregunta 1



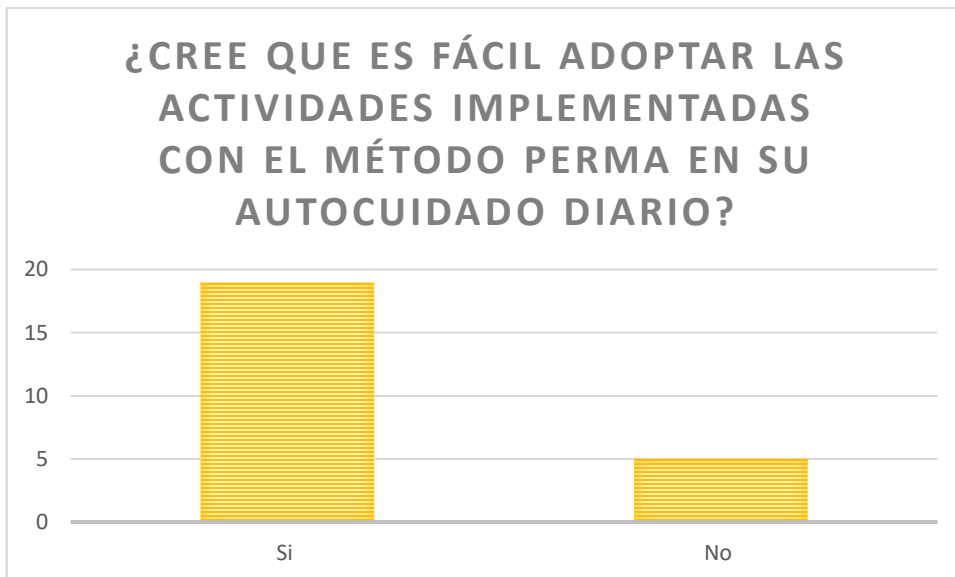
Como se observa en la gráfica anterior, el total de los 24 participantes respondieron de forma afirmativa a la pregunta, dejando con ello claridad en torno a que las actividades implementadas desde el modelo PERMA contribuyen en la disminución de los niveles de estrés laboral de los funcionarios.

Figura 2 Pregunta II



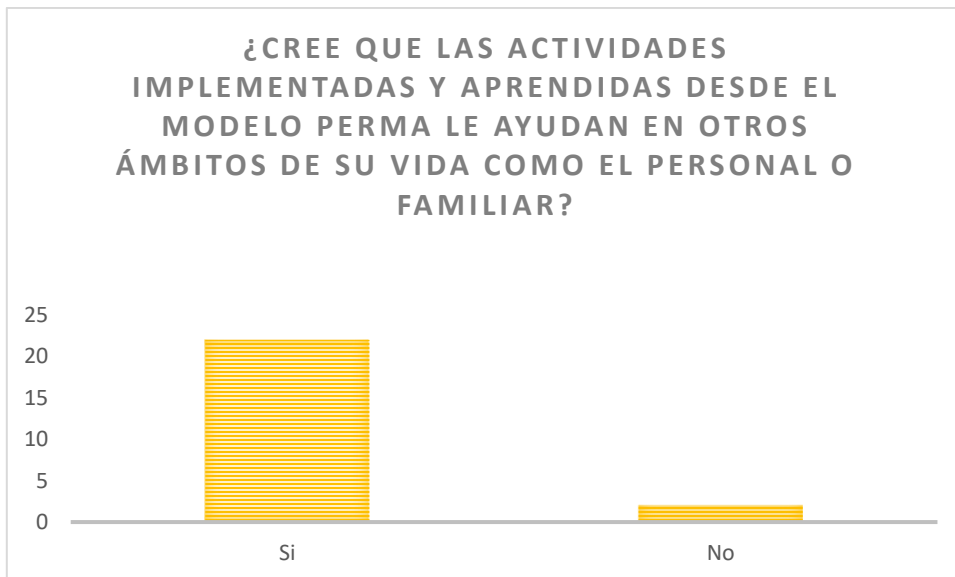
Se logro evidenciar que la mayoría de los participantes 22 están de acuerdo con que la actividad realizada, comprendiendo en conjunto la necesidad y la practicidad de trabajar en el bienestar individual y colectivo del grupo de trabajo; mientras que 2 de los participantes respondieron no, comprendiendo que en este grupo es mínimo el desinterés por mejorar y buscar un bienestar personal y colectivo.

Figura 3 Pregunta III



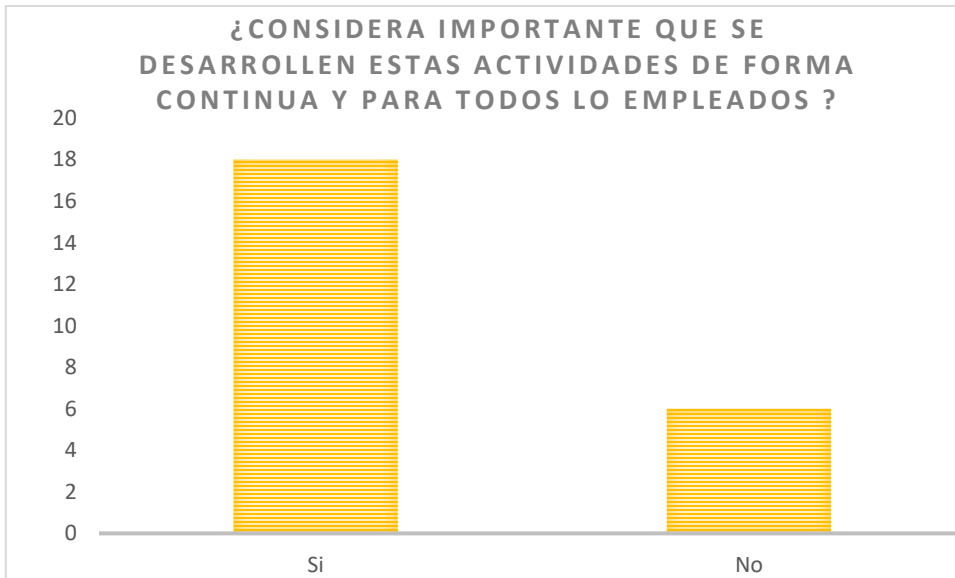
En los siguientes resultados obtenidos se logra evidenciar que para la mayoría de los participantes (19) es fácil adoptar las actividades implementadas con el método PERMA; por otro lado y no menos importante 5 de los participantes respondieron No a la pregunta, evidenciando que aunque como se confirma en otras preguntas el métodos es entendible y practico, existe en una mínima cantidad dificultad para adoptar en su vida cotidiana y laboral nuevas estrategias que proporcionen bienestar y eficiencia en su vida cotidiana y laboral.

Figura 4 Pregunta IV



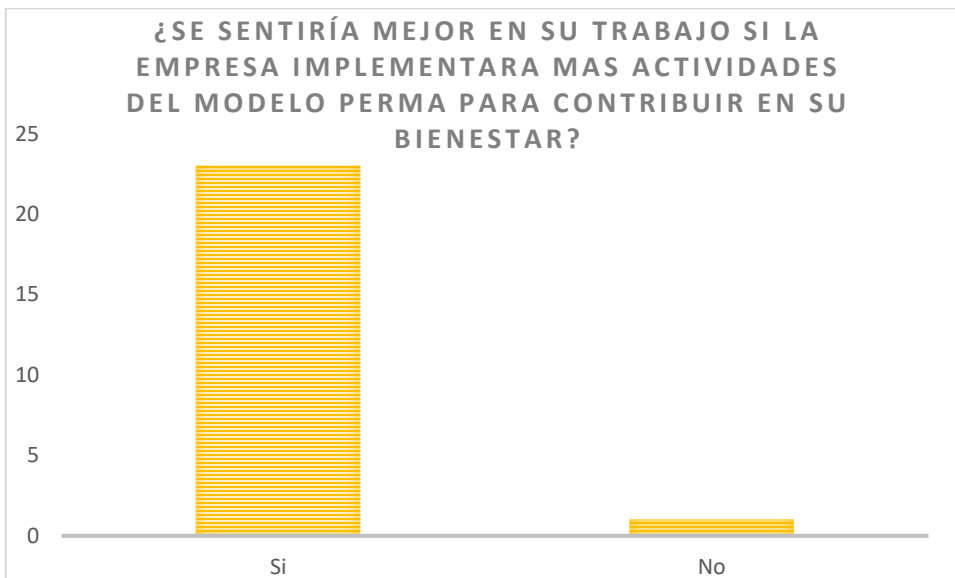
En estos resultados se evidencia la comprensión del método PERMA, ya que 22 participantes respondieron de manera afirmativa frente al cuestionamiento de la importancia del método en su vida personal y laboral, mientras que 2 de los participantes no ven un aporte significativo para adoptar el modelo en su vida cotidiana.

Figura 5 Pregunta V



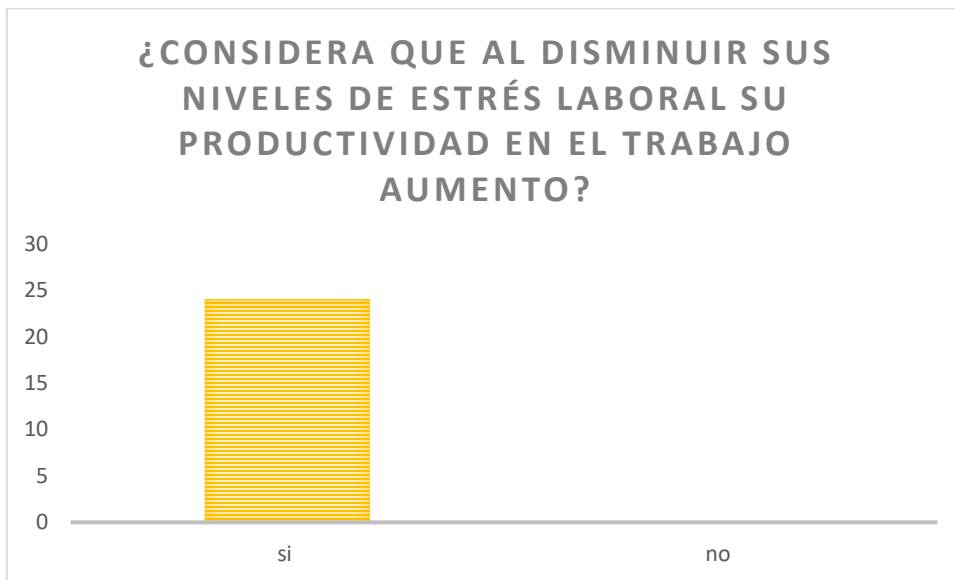
Se logro identificar en que la mayoría de los participantes (18) están de acuerdo en la importancia de desarrollar actividades que sumen a su bienestar, que los mantengan positivos y con buena actitud logrando mayor productividad en sus labores personales y laborales; por otro lado, cabe resaltar que los 6 participantes restantes, no encuentran importancia en implementar el método PERMA en su vida personal y laboral

Figura 6 Pregunta VI



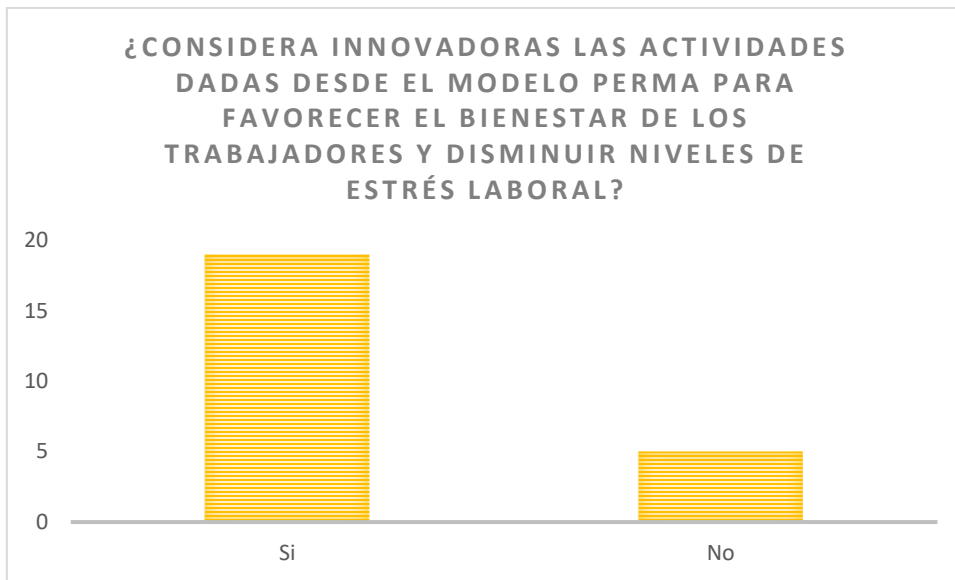
Se logro identificar que 23 de los participantes es decir el 99% de los participantes respondieron de manera afirmativa, dando una impresión positiva frente al proceso de implementar actividades de fortalecimiento en el entorno laboral; por otro lado 1 de los participantes no está de acuerdo con la pregunta lo cual es válido ya que algunos de los participantes no logran adaptarse tan rápido a las actividades propuestas.

Figura 7 Pregunta VII



En esta pregunta se logró recibir una respuesta afirmativa de los 24 participantes, comprendiendo la favorabilidad que tiene en el desempeño laboral y personal frente a la disminución de niveles de estrés laboral, aumentando la productividad de los participantes

Figura 8 Pregunta VII



Se logro identificar que 19 de los participantes respondieron de manera afirmativa, dando una respuesta favorable y novedoso que tiene el modelo PERMA en el entorno laboral y personal de cada uno de ellos, por otro lado 6 de los integrantes no notan ninguna innovación al implementar dichos modelos.

Referencias

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Casas (2019). Bienestar organizacional y su relación con la productividad en empresas colombianas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 123-134. <https://doi.org/10.5093/rpto2019a16>
- Cobos, M., Díaz, A. (2020) Formato de documento electrónico (APA) Cobo-Rendón, Rubia, Pérez-Villalobos, María Victoria, & Díaz-Mujica, Alejandro. (2020). Propiedades psicométricas del PERMA-Profilier para la medición del bienestar en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. *Revista Ciencias de la Salud* , 18 (1), 119-133. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.8775>
- Goleman (2006). *La inteligencia emocional en la empresa: El impacto del bienestar emocional en la productividad laboral*. Editorial Kairós.
- Hernández (2016). *Transformando la realidad colectiva: La participación comunitaria como herramienta para el cambio social*. Editorial Universitaria
- Kelloway (2010). Leading to occupational health and safety: The role of positive leadership. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 3, 441-464. <https://doi.org/10.1037/12169-018>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). *Salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>

Pritchard (2008). Productivity improvement and workplace wellness programs: A cost-benefit analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 531-544.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.531>

Robbins (2019). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Pearson.

Rubiano, J. (2007), *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la rívera pizzería de la ciudad de cúcuta, una mirada desde la teoría de las necesidades de Abraham Maslow*. Universidad Libre, p. 1-113

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25085/PROYECTO%20FINANCIAL%20-%20CORREGIDO%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Anexos

Consentimientos Informados

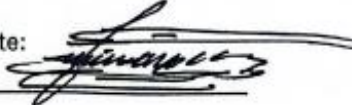


Consentimiento informado

Yo Jairo y Ramon B. identificado (a) con C.C. o T.I No. 91208179 de Bucaramanga; edad 67 manifiesto que he sido informado (a), por el/la estudiante del Programa de Psicología _____ del Diplomado Innovación Social de la Universidad Abierta y a Distancia "UNAD". Sobre mi participación en el ejercicio Implementación de Bienestar en mi Empresa ELECTROPARRA del Parque Industrial de la ciudad de Sogamoso, el cual consiste en la aplicación de una Entrevista, talleres, y Técnica de Autocuidado, con fines académicos. Así mismo, he sido informado (a), que la aplicación de dichas entrevistas, talleres no tienen ningún riesgo, y no hay respuestas buenas o malas. Del mismo modo, será confidencial al omitir mi nombre y rostro.

De acuerdo a lo expuesto de forma escrita y verbal me considero informado.

Nombre y Firma del participante:

_____ 

Nombre y Firma Psicólogo/a en formación:

_____ Naibe Astrid Poiré V.

Fecha:

_____ 14 / Nov / 2024

Consentimiento informado

Yo Yomar Alexander Parra J identificado (a) con C.C. o T.I No. 74.373.153 de Duitama; edad . manifiesto que he sido informado (a), por el/la estudiante del Programa de Psicología Nayibe A. Parra J - del Diplomado Innovación Social de la Universidad Abierta y a Distancia "UNAD". Sobre mi participación en el ejercicio Implementación de Bienestar en mi Empresa ISIS PROYECTOS E INGIENRIA del Parque Industrial de la ciudad de Sogamoso, el cual consiste en la aplicación de una Entrevista, talleres, y Técnica de Autocuidado, con fines académicos. Así mismo, he sido informado (a), que la aplicación de dichas entrevistas, talleres no tienen ningún riesgo, y no hay respuestas buenas o malas. Del mismo modo, será confidencial al omitir mi nombre y rostro.

De acuerdo a lo expuesto de forma escrita y verbal me considero informado.

Nombre y Firma del participante:

Yomar Alexander Parra J.

Nombre y Firma Psicólogo/a en formación:

Nayibe A. Parra J

Fecha:

27 / Sep / 2024

Evidencias Fotográficas

