

# MODELOS DEL BIENESTAR Y FELICIDAD EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

CASO DE ESTUDIO CONSORCIO EDUCATIVO DE ORIENTE CEO: ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DEL BIENESTAR E IMPACTO DEL SIGNIFICADO DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LÍDERES EN LA ALTA DIRECCIÓN

WELL-BEING AND HAPPINESS MODELS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS. CASE STUDY OF THE EASTERN EDUCATIONAL CONSORTIUM CEO: ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WELL-BEING AND LIFE MEANING IMPACT ON SENIOR LEADERSHIP PERFORMANCE

[HTTPS://DOI.ORG/10.63358/UC.V23I68.306](https://doi.org/10.63358/UC.V23I68.306)

ROBERTO ENRIQUE AGÜERA IBAÑEZ

## Resumen

Este estudio analiza la relación entre el bienestar, el significado de vida y el desempeño laboral en la alta gerencia del Consorcio Educativo de Oriente (CEO). A partir de los modelos de bienestar de Martin Seligman y el liderazgo positivo de Kim Cameron, se explora cómo la percepción de una vida con propósito influye en el compromiso y rendimiento de los líderes organizacionales. Utilizando una metodología mixta, con pretest y post-test, se evaluó el impacto de una intervención basada en psicología positiva. Los resultados indican que fortalecer el significado de vida en los colaboradores mejora la satisfacción laboral, la motivación y la productividad. Se concluye que integrar estrategias de liderazgo positivo y propósito en el entorno organizacional no solo eleva el bienestar de los líderes, sino que también optimiza el desempeño empresarial y la rentabilidad.

## Abstract

This study analyzes the relationship between well-being, meaning in life, and job performance in senior management at the Consorcio Educativo de Oriente (CEO). Based on Martin Seligman's well-being models and Kim Cameron's positive leadership, it explores how the perception of a life with purpose influences the commitment and performance of organizational leaders. Using a mixed methodology, with pretest and post-test, the impact of an intervention based on positive psychology was evaluated. The results indicate that strengthening the meaning of life in employees improves job satisfaction, motivation, and productivity. It is concluded that integrating positive leadership and purpose strategies in the organizational environment not only increases the well-being of leaders, but also optimizes business performance and profitability.

---

### PALABRAS CLAVE:

BIENESTAR, SIGNIFICADO DE VIDA, DESEMPEÑO LABORAL, LIDERAZGO POSITIVO, PSICOLOGÍA POSITIVA.

---



---

### KEY WORDS:

WELL-BEING, MEANING IN LIFE, JOB PERFORMANCE, POSITIVE LEADERSHIP, POSITIVE PSYCHOLOGY.

---

\*enrique.aguera@sayuo.mx

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

## ***Análisis sobre la relación del bienestar e impacto del significado de vida en el desempeño laboral de la alta gerencia. El caso del Consorcio Educativo de Oriente, CEO.***

El Consorcio Educativo de Oriente (CEO) se integra por instituciones educativas comprometidas con la educación y el humanismo, cuya misión consiste en formar a sus estudiantes a través de un sólido conocimiento científico, con profundos y arraigados valores.

Como parte del modelo educativo y la filosofía institucional, también ofrece a sus alumnos, las mejores herramientas para el desarrollo pleno de sus competencias profesionales, su inteligencia emocional, su bienestar y felicidad.

El equipo de la alta gerencia del CEO, integrado por la Rectoría General y Vicerrectores, ha trabajado en la implementación de un ecosistema que mejora las relaciones interpersonales, el significado de la vida, la comunicación efectiva y un clima organizacional positivo.

Para lograr tal ecosistema, se trabajó en la identificación de necesidades y búsqueda de alternativas de solución, a través de la psicología positiva (Seligman, 2002) y el liderazgo positivo (Cameron, 2012), lo que ayuda a implementar las acciones pertinentes para construir un modelo organizacional de bienestar y felicidad.

Dado que estas acciones se perfeccionan con el paso del tiempo, se espera la mejora del desempeño laboral de los líderes colaboradores y en general, de todos los integrantes de la comunidad del CEO, basados en los mejores estándares para el desarrollo integral.

Durante el análisis, se observaron comportamientos relacionados con la alineación de los líderes colaboradores con la misión y visión de la organización que requerían ser fortalecidos. Ahí se identificó la pertinencia de establecer condiciones y herramientas que enriquecieran la alineación de su significado de vida con la misión institucional.

Todo lo anterior se asocia a un clima organizacional positivo, difusor del liderazgo colaborativo y participativo, propicio para entrenar y desarrollar habilidades para el pensamiento y comportamiento positivo, tanto individual como corporativo.

Otro elemento observado fue el fomento de acciones con métodos y técnicas de mentoría para los equipos de trabajo de la alta dirección. Estas acciones se enfocaron en el crecimiento personal y profesional de los miembros del equipo, resaltando cómo cada rol o tarea contribuía al propósito más alto de la organización.

Lo anterior fue útil para orientar acciones hacia una comprensión clara del propósito compartido, incrementando la cohesión del equipo, mejorando la satisfacción laboral y elevando los niveles de rendimiento.

Siendo presidente fundador del CEO, identifiqué como una de las problemáticas a atender, al liderazgo de la alta gerencia de este corporativo, en términos del significado de vida y su relación con la mejora en el desempeño laboral, el clima organizacional, las relaciones positivas y el trabajo colaborativo.

Para sustentar el marco teórico, propuse el significado y las metas de vida de los líderes colaboradores, basado en la psicología positiva y el liderazgo positivo, de acuerdo a los modelos de bienestar de Martin Seligman (2002) y Kim Cameron (2012).

Ambos teóricos destacan la importancia de encontrar y cultivar un sentido de propósito como componente crucial para el bienestar, la felicidad y el rendimiento óptimo en diferentes esferas de la vida, incluida la laboral.

En el modelo PERMA, Seligman distingue cinco elementos fundamentales para el bienestar y felicidad: las emociones positivas (Positive Emotion), el compromiso (Engagement),

las relaciones positivas (Relationships), el significado (Meaning) y los logros (Accomplishment).

### ***Variable Independiente: Significado y/o Propósitos de Vida***

Si bien es cierto que con el paso del tiempo se dieron avances importantes adentro de la organización, en relación a la búsqueda del propósito y afinidad con el trabajo, se consideró importante fortalecer la identificación del significado y/o propósitos de vida (variable independiente), lo cual reflejó la búsqueda de sentido, propósito y conexión con el trabajo.

El “significado” (Meaning) se vinculó a la percepción sobre la vida, la cual tenía un propósito y un sentido que iba mucho más allá del individuo, contribuyendo a un bienestar profundo y sólido.

En el entorno organizacional, incentivar el “significado” estableció un compromiso para apoyar a los miembros de la alta gerencia, a conectar sus tareas cotidianas con un propósito más profundo, influyendo en una mayor satisfacción laboral, motivación y compromiso.

Este vínculo dio a los funcionarios intervenidos, un sentido de identidad y aportación a algo valioso, lo cual se transformó en un componente esencial para su bienestar y rendimiento.

Siguiendo el modelo de liderazgo positivo de Cameron, se destacó la importancia de impulsar ambientes organizacionales donde las personas no sólo pretenden lograr objetivos estratégicos, sino que también identificaran un significado en los roles donde se desempeñan.

Cameron ha señalado que los líderes positivos son quienes establecen una visión compartida, inspiran significado al trabajo y facilitan un propósito más allá de las actividades cotidianas. Desde esta óptica, los líderes positivos emprenden estrategias que alinean a los empleados con los valores de la organización y su repercusión en la que contribuyen a la sociedad.

Este enfoque mejora el bienestar emocional y fortalece tanto su compromiso como su desempeño, ya que perciben al trabajo con un sentido de vocación y propósito más amplios.

El significado y el propósito han sido elementos esenciales tanto en la teoría del bienestar de Seligman como en el liderazgo positivo de Cameron, sin olvidar su aplicación práctica en las organizaciones que se dirigen a un rendimiento excepcional y un bienestar sostenido.

### ***Variable dependiente: Desempeño Laboral***

Seligman y Cameron han generado modelos del bienestar que demostraron incidir de manera significativa a la mejora del desempeño laboral.

El modelo PERMA permite comprender el rol del bienestar y su impacto en el desempeño laboral. Este modelo considera crucial al “significado”, ya que conduce a la sensación de que la vida y el trabajo tienen un propósito que trasciende al individuo.

Tal sentido fomenta la motivación intrínseca, un factor que influye en la mejora de la calidad del trabajo, reduce el ausentismo y la rotación de personal, al tiempo que eleva la productividad.

Cameron considera que los líderes capaces de inspirar significado y propósito en sus equipos pueden cambiar la cultura organizacional, generando un impacto directo en el desempeño. Tales líderes promueven un ambiente donde los empleados se saben valorados y conectados con la misión y filosofía institucional, orientándose a una mayor satisfacción y compromiso.

Este enfoque mejora el bienestar emocional de los empleados, quienes pueden mostrarse dispuestos a contribuir con esfuerzo extra y creatividad, alcanzando un desempeño superior. Así, los modelos de Seligman y Cameron ofrecieron un marco teórico sólido que dio sustento a la intervención emprendida en la alta dirección del CEO.

### ***Pregunta de investigación***

La pregunta de investigación se refirió a la relación existente entre las variables independiente “significado de vida” y la

variable dependiente “desempeño laboral”, basada en el planteamiento: ¿existe una relación del bienestar entre la identificación del significado de vida de los líderes colaboradores del CEO y un factor que incide en su desempeño laboral y misión educativa?

## Método

### *Enfoque, tipo y diseño*

La investigación planteó un proyecto de intervención de carácter explicativo, a partir de necesidades sentidas identificadas, con un enfoque mixto que incluyó la aplicación de instrumentos para recopilar información orientada a detectar la identificación y conocimiento con el concepto de significado de vida y el valor que se le otorga a éste.

Se identificó en los sujetos encuestados, el impacto que ha tenido el trabajo significativo, los propósitos y la misión organizacional, además del impacto en el liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones laborales, los entornos y ambientes de trabajo, el desempeño, además del rendimiento laboral y la atención en la prestación de servicios educativos.

La investigación se definió como aplicada, orientada a la vida y el trabajo con propósito y significado, así como la incidencia de estos en la misión del corporativo.

También se indagó sobre la importancia que estos conceptos y formas de comportamiento aportaron al clima organizacional y la construcción de posibles procesos de mejora que impactan en el rendimiento laboral y, por tanto, en la rentabilidad de la organización.

Se centró en el valor, el compromiso y la aportación que la noción de vida y el trabajo significativo tuvieron en los procesos de liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones laborales, los entornos y ambientes de trabajo y la rentabilidad.

La investigación aplicó conocimientos teóricos a situaciones reales para resolver problemas específicos o mejorar prácticas existentes, con una orientación de utilidad práctica sobre los hallazgos y su aplicación directa en contextos específicos.

Se estableció un diseño de investigación descriptiva de tipo mixto explicativo, lo que permitió identificar las características de la población de estudio mediante la recolección de datos a través de cuestionarios y análisis de evaluaciones, complementado con datos cualitativos, así como el análisis y la descripción teórica del tema objeto de estudio.

Esto se fundamentó en necesidades sentidas detectadas durante la indagación dentro de la organización, considerando evaluaciones documentadas sobre las necesidades e identificación de causales que establecieron efectos en los resultados de acuerdo a las variables seleccionadas.

### *Población*

La población incluyó a 4 colaboradores de la alta dirección (Rectoría General y Vicerrectores) del CEO. El método de muestreo fue no probabilístico.

Se eligió la técnica de recolección de datos mediante cuestionarios o encuestas. Esta técnica permitió captar información en forma sistemática y estandarizada, facilitando el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos. Los cuestionarios o encuestas se proveyeron mediante formularios online.

### *Primer instrumento para la aplicación de pre-test elegido*

Se seleccionó como primer instrumento al “Work and Meaning Inventory” (Inventario de Trabajo y Significado, WAMI), desarrollado por Michael F. Steger para la realización del pre-test, el cual orienta su aplicación para medir el trabajo significativo.

El WAMI evalúa tres componentes fundamentales del trabajo significativo:

- El grado en que las personas consideran que su trabajo tiene significado y propósito.
- La contribución que hace el trabajo para encontrar un significado más amplio en la vida.
- El deseo y los medios para que el trabajo individual haga una contribución positiva para el bien común.

El WAMI fue útil para evaluar cómo los líderes de la alta dirección en el CEO experimentan el bienestar en relación con el significado y el propósito en sus vidas.

### ***Segundo instrumento para la aplicación de post-test elegido.***

El instrumento aplicado para la sesión de post-test es de diseño y autoría propia, teniendo como objetivo evaluar el impacto posterior a la intervención del “Taller de liderazgo con significado en nuestra misión educativa”.

También pretende identificar el desarrollo del entendimiento y alineación de los sujetos de estudio para establecer la variación obtenida en cuanto a su impacto experimentado: cómo se identifican las acciones del bienestar y liderazgo positivo en relación con el significado y propósito de sus vidas, alineado a la visión corporativa.

Este instrumento de salida se definió sobre la base de estudio de los tres componentes fundamentales del trabajo significativo en referencia y seguimiento al planteamiento que hace Steger con el WAMI.

El método de aplicación para los instrumentos utilizados se estableció de la siguiente manera:

- Formato: Cuestionario autoadministrado.
- Número de Ítems: Entre 1 y 10.
- Tipo de Escala: Likert de 1 a 5 (1 es “Totalmente en desacuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”).
- Medio de captación de datos: formulario Google y/o grupos institucionales de WhatsApp

### ***Procedimiento***

Los colaboradores recibieron los instrumentos a través de correo electrónico y/o WhatsApp institucional. Se les solicitó responder en un espacio relajado y sin distracciones. La duración estimada para completar el cuestionario fue de 5 a 10 minutos.

Tras ser analizadas las mediciones y resultados, se emplearon gráficos estadísticos para identificar patrones y evaluar el impacto de la intervención en las diferentes dimensiones del bienestar psicológico.

La aplicación de este instrumento permitió obtener una comprensión detallada de cómo los colaboradores encontraban y experimentaban el significado en sus vidas y cómo esta percepción se vería afectada por la intervención.

## Diagrama Proceso de Intervención



\* Autoría propia

## Conclusiones

El análisis e interpretación de los datos confirmó la hipótesis planteada en la investigación a través de la variable independiente, que fue el significado de vida, y la variable dependiente que refirió el impacto que una vida con significado tiene en la significación laboral, la mejora del rendimiento y de los resultados.

Los datos obtenidos a través del pre-test y del post-test, permitieron concluir la confirmación de la relevancia para la población analizada, respecto a los conceptos abordados.

Por su parte, el taller permitió transmitir los conceptos desarrollados por Seligman a través de la psicología positiva y su modelo PERMA, como el sustento teórico a partir del cual se destacó el concepto de significado de vida para entender y asumir la relevancia del mencionado modelo para la vida.

Asimismo, la noción de liderazgo de Cameron proporcionó los argumentos para impulsar una reflexión profunda sobre el liderazgo positivo y las consecuencias favorables para impulsar procesos de mejora en las organizaciones, sustentados en el valor de los recursos humanos y su bienestar.

El objetivo de esta investigación fue conocer el nivel de conocimiento y valor que se le otorgaba al significado de vida en la alta dirección del CEO y cómo esto se alineaba con el trabajo significativo y el impacto que tiene en su rendimiento y desempeño laboral.

La investigación se enfocó en la identificación de una necesidad sentida, para lo cual la metodología fue mixta, teórica y aplicada. Las variables definidas fueron el significado de vida como independiente y el impacto que esto tuvo en la mejora del desempeño y rendimiento laboral.

Se empleó la encuesta con un pre-test (el instrumento WAMI) y un post-test; este último fue aplicado después de la intervención, de autoría propia. Se realizó un taller cuyo objetivo fue aportar a los sujetos de la muestra los conocimientos básicos sobre significado de vida y el modelo PERMA de Seligman, así como el liderazgo positivo y significado positivo de Cameron. La muestra seleccionada fueron integrantes de la alta dirección del CEO.

El primer instrumento confirmó la necesidad sentida, en tanto se identificó un mediano nivel de conocimiento y valoración del significado de vida y de su importancia en la significación en el trabajo, lo que llevó a la implementación de una intervención.

Tal intervención consistió en un taller que aportó los conocimientos fundamentales para profundizar en el conocimiento del significado de vida, desde los conceptos de Seligman, y del significado positivo a partir de los conceptos de liderazgo positivo de Cameron.

La investigación hizo patente la importancia de ser persona con significado, capaz de ofrecer los mejores resultados con trascendencia, vocación de servicio, amor y pasión por lo que se hace, en términos de transformar vidas en forma positiva.

*Díaz, D., & Rodríguez-Carvajal, R. (2004).* Bienestar psicológico: Teoría, evaluación e intervención. Editorial Desclée de Brouwer.

*Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995).* The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

*Meaningful Work / Michael F. Steger. (2010).* Michaelsteger.com. [http://www.michaelsteger.com/?page\\_id=105](http://www.michaelsteger.com/?page_id=105)

## REFERENCIAS

*Seligman, M. E. P. (2002).* Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. Free Press.

*Cameron, K. (2012).* Liderazgo positivo: Estrategias para un rendimiento extraordinario. Conecta.

*Seligman, M. E. P. (2011).* Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Atria Books.

*Narvaez, M. (2023, January 17).* Técnicas de recolección de datos: Qué son y cuáles existen.

*QuestionPro.* <https://www.questionpro.com/blog/es/tecnicas-de-recoleccion-de-datos/>

*Pearson, K. (1901).* On Lines and Planes of Closest Fit to Systems of Points in Space. Philosophical Magazine, 2(11), 559-572.

*Likert, R. (1932).* A Technique for the Measurement of Attitudes. Archives of Psychology, 140, 1-55.

*Piaget, J. (1970).* The Science of Education and the Psychology of the Child. New York: Viking Press.

*Merton, R. K., Fiske, M., & Kendall, P. L. (1956).* The Focused Interview: A Manual of Problems and Procedures. Glencoe, IL: Free Press.

*Morgan, D. L. (1997).* Focus Groups as Qualitative Research (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE

*Ruiz Olabuénaga, J. I. (2012).* Metodología de la investigación cualitativa. Editorial Deusto.

## **ANEXOS**

---

### **Anexo 1**

#### **Instrumento 1**

A continuación se presenta el instrumento The Work and Meaning Inventory (WAMI) desarrollado por Michael F. Steger para la realización del pretest, el cual orienta su aplicación para medir el trabajo significativo.

#### **Instrucciones**

A partir de la siguiente serie de afirmaciones. Por favor, lea cada una de ellas y marque el número que mejor describa su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala:

**1 = Totalmente en desacuerdo**

**2 = En desacuerdo**

**3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo**

**4 = De acuerdo**

**5 = Totalmente de acuerdo**

#### **Ítems**

¿Consideras haber encontrado el camino hacia una carrera profesional significativa con propósito?

¿Considera que su trabajo actual contribuye a su crecimiento personal?

¿Considera que su trabajo realmente no hace ninguna diferencia para el mundo?

¿Entiende claramente cómo es que su trabajo contribuye al sentido de su vida?

¿Tiene un sentido positivo en su vida las actividades que

realiza y hacen que su trabajo sea significativo?

¿Sabe que su trabajo marca una diferencia positiva en el mundo?

¿Su trabajo le ayuda a entenderse mejor a sí mismo?

¿Ha descubierto que su trabajo tiene un propósito satisfactorio en su vida?

¿Su trabajo le ayuda a darle sentido al mundo que le rodea?

¿Considera que el trabajo que realiza tiene un propósito mayor?

#### **Instrumento 2. Autoría Propia.**

#### **Objetivo:**

El presente instrumento forma parte de un trabajo de investigación que se centra en el significado y propósitos de vida de los líderes que encabezan la alta gerencia en una organización. Se fundamenta en el contexto de la psicología positiva y el liderazgo positivo, y se enfoca en la importancia de encontrar y cultivar un sentido de propósito como componente crucial para el bienestar, la felicidad y el rendimiento óptimo en diferentes esferas de la vida, incluida la laboral.

El trabajo puede significar muchas cosas diferentes para ti y diferir de la interpretación que le dan otras personas. Los siguientes enunciados preguntan sobre cómo ve el rol del trabajo en su propia vida. Indique honestamente qué tan cierta es cada afirmación para usted en relación a su vida y su trabajo.

#### **Instrucciones:**

A continuación encontrará una serie de afirmaciones. Por favor, lea cada una de ellas y marque el número que mejor

describa su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala:

**1 = Totalmente en desacuerdo**

**2 = En desacuerdo**

**3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo**

**4 = De acuerdo**

**5 = Totalmente de acuerdo**

## Ítems

¿Una vida con significado laboral mejora mi desempeño?

¿Contribuye el trabajo que realizo a mi sentido de vida, aumenta mi entusiasmo , compromiso y rendimiento laboral?

¿Liderar a los colaboradores impulsando y motivando el significado de vida laboral a través de nuestra misión educativa traerá consigo mejores resultados y una mayor rentabilidad empresarial?

¿Reconocer la misión y el significado de lo que hago en mi vida profesional y laboral como un fin mayor me inspira para ser mejor persona y despeñarme mejor?

¿Liderazgo positivo, bienestar laboral y hacer mi trabajo en un entorno satisfactorio que impulse una vida con significado y trascendencia es fundamental para una cultura que favorezca los buenos resultados?

Interpretación y Puntuación (Instrumento 1 y 2)

- **Puntuación:** Suma las respuestas de los ítems.
- **Análisis:** Una puntuación más alta en cada dimensión indica un mayor nivel de experiencia percibida del bienestar en relación con el significado y el propósito en sus vidas y el trabajo significativo Corporativo.

## Anexo 2

Taller liderazgo con significado en nuestra misión educativa

### Objetivo:

Este taller está diseñado para lograr que los participantes

identifiquen el valor que le dan a una vida con significado, puedan auto conocerse y fortalecer su desempeño laboral, construir la mejor versión desde su ser, potenciar sus talentos y ser mejores líderes ,inspirando, motivando, trascendiendo a través de nuestra misión educativa de transformar vidas.

También reflexionarán sobre cómo una vida con significado alineada a un trabajo significativo, motiva y genera altos niveles de compromiso, bienestar, y por tanto eleva y mejora el rendimiento y logros, impactando así la rentabilidad organizacional.

### Descripción del Taller

El taller es un ejercicio académico y reflexivo en donde los participantes conocerán sobre algunos conceptos básicos sobre el significado de vida , trabajo significativo a partir de autores como Martín seligman y Kim cameron. Así mismo podrán identificar y conocer sobre el liderazgo positivo y el impacto positivo que este enfoque tiene en su vida laboral.

- Se entregará previamente dos lecturas, una de Martín seligman y otra de Kim Cameron
- El ponente y coordinador del taller dará una exposición teórica sobre significado de vida, trabajo significativo, en el contexto de la psicología positiva, liderazgo positivo y el impacto que estos conceptos y enfoques tienen en el comportamiento humano y organizacional.
- Se abrirá un diálogo entre participantes sobre los temas tratados.
- Se harán reflexiones individualmente y se discutirán en grupo poniéndolas por escrito, y al final se expondrán y de esa manera profundizar, reafirmar y sobre todo identificar los beneficios y aporte de los conceptos en su vida diaria personal y profesional.
- Los participantes concluirán manifestando a partir de lo aprendido y reflexionado en el taller el valor que le dan

a una vida con significado y si después de este ejercicio identifican que tiene un impacto en su vida laboral aportando a su bienestar, compromiso, liderazgo, mejor desempeño y rendimiento

## **Contenido**

1.- Concepto de significado de vida en los procesos de gestión y liderazgo positivo.

2.- Propósitos de vida individual y propósitos de vida corporativa.

2.1 Misión: Cómo se relaciona e influye lo individual en la vida laboral.

3.- Vidas que inspiran.

3.1 3 Ejemplos los de vidas que hemos transformado desde la educación como ejemplo de el significado de nuestra misión y al mismo tiempo 2 ejemplos de vidas históricas con significado , líderes: Gandhi , Disney...

4.- Cómo cambia la percepción sobre su liderazgo y su aportación al mejor desempeño (Rendimientos, efectividad, productividad).

4.1 Maximización de la rentabilidad del Consorcio Educativo del Oriente CEO.

## **Anexo 3**

### **Resultados e interpretación pretest (Ver ANEXO 1 la descripción del Instrumento 1):**

Con el propósito de indagar sobre el nivel de conocimiento y de identificación con el concepto de significado de vida ,así como la interpretación que de este hacen cada uno de los

colaboradores sujetos de esta investigación, tanto en su vida personal como en la laboral, se utilizó el WAMI, el cual fue aplicado a la muestra elegida integrada por la rectoría general, la vicerrectoría de finanzas, la vicerrectoría de evaluación seguimiento y aseguramiento de la calidad y la vicerrectoría académica que integran los puestos de mayor jerarquía administrativa y de liderazgo en nuestra institución.

Los resultados obtenidos reflejan con claridad una identificación en los distintos participantes con el concepto aplicado a su vida personal y en una media del 75% en lo referente al valor y la identificación que cada uno de ellos tiene con el impacto de una vida con significado en la significación laboral.

De acuerdo con los datos arrojados de este pre-test , se identifica que la variable dependiente y la independiente como hipótesis planteada en esta investigación se confirma, es decir la muestra seleccionada a través de la indagación de este instrumento permite confirmar que el significado de vida tiene, para cada uno de los sujetos una importancia fundamental en lo individual y en lo referente a su vida laboral.

El resultado también nos confirma que asumen el impacto que esto tiene en su compromiso, vocación y rendimiento. Un dato significativo que nos permite conocer esta encuesta es el nivel de trascendencia que interpretan tiene su trabajo como misión de vida pero sobre todo en la trascendencia más allá de su ser. Los datos arrojados por el instrumento nos indican que alrededor del 50% tienen dudas en lo referente al impacto que su colaboración tiene en su entorno y el mundo, así como el impacto en su desarrollo personal.

En esta primera aplicación de la encuesta se concluyó como resultado de las respuestas que dieron los sujetos de la muestra, que aunque estos reflejan empatía con el concepto de significado de vida, también reflejan desconocimiento

del concepto desde la perspectiva científica sustentada en la psicología positiva y en el liderazgo positivo. Al mismo tiempo el resultado indica que a la hora de ponderar desde su vida personal, desde el ser y trasladarlo a la vida laboral y sobretodo dimensionarlo a partir de la trascendencia y del impacto con su entorno y con el mundo, se genera un cierto nivel de confusión que confirma una vez más la necesidad de poder generar una intervención que pueda mejorar estos niveles de conocimiento, de identificación, aplicación y mejora de el comportamiento individual y corporativo a partir de el reforzamiento de el significado de vida,la significación laboral y la aportación que esto tiene en el desempeño laboral institucional (Ver gráficos con resultados en ANEXO 4).

#### **Resultado e interpretación del post-test:**

El postest que se aplicó un instrumento de elaboración propia integrado por cinco preguntas (Ver ANEXO 1: Instrumento 2).

Éstas fueron aplicadas inmediatamente después de la intervención que consistió como ya se mencionó, en un taller con el objeto de lograr que los participantes pudieran identificar el valor que le dan a una vida con significado reforzar los conceptos que tienen su origen en la psicología positiva de Martín Seligman y de liderazgo positivo de Kim Cameron.

El resultado es altamente satisfactorio toda vez que indica que el nivel de conocimiento sobre el concepto y su interpretación en su vida personal y la trascendencia de una vida con significado y el trabajo significativo mejoró de manera sustancial, asimismo se hace manifiesto en este post, la interpretación y el valor que le dan al concepto en sus procesos de liderazgo positivo, de acuerdo a su responsabilidad y compromiso institucional.

Por tanto este segundo resultado ratifica que los liderazgo de más alto nivel y jerarquía en nuestra corporación reconoce

y asume como fundamental una vida con significado y su relación con la significación laboral y el impacto que esto tiene en su desempeño y en la mejora de los resultados logros y misión organizacional.

El pretest como se señaló anteriormente nos mostró como resultado niveles medios de conocimiento sobre el significado de vida y confusión en la interpretación que esto tiene con la significación laboral en cada uno de ellos y la consecuente trascendencia e impacto en su desempeño.

La intervención realizada a través del taller, de acuerdo a la indagación y los resultados de la misma, utilizando el instrumento de la encuesta, nos indica que se consiguió, una total identificación con el valor que tiene para cada uno de ellos profundizar en su significado de vida y cómo esto impactó su significado de vida laboral, así como la mejora de su liderazgo bajo un enfoque positivo, que los inspire y motive, y que tenga a su vez un efecto cuántico en su responsabilidad y compromiso para inspirar a otros. (Ver gráficos con resultados en ANEXO 5).

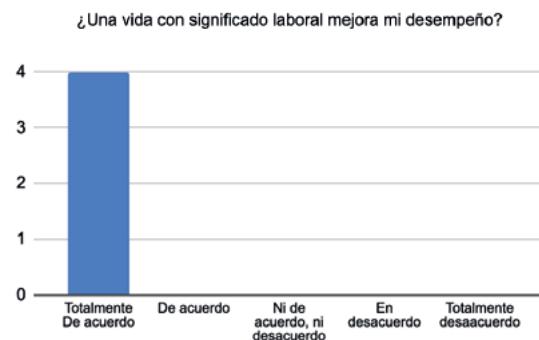
## Anexo 4

*Gráficos y resultados de la aplicación del instrumento 1 de pretest:*

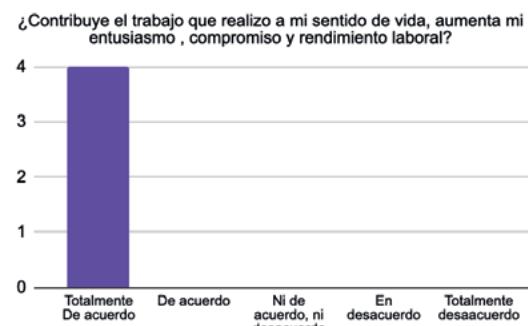
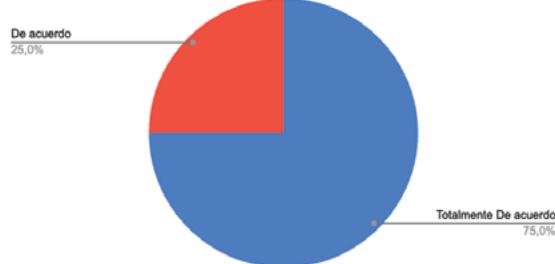


## Anexo 5

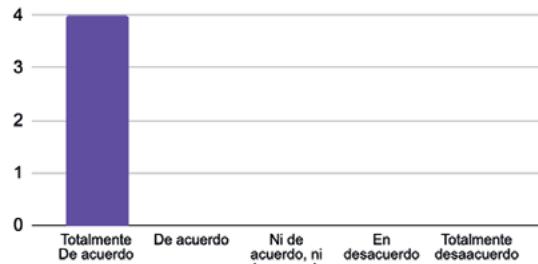
*Gráficos y resultados de la aplicación del instrumento 2 de pretest:*



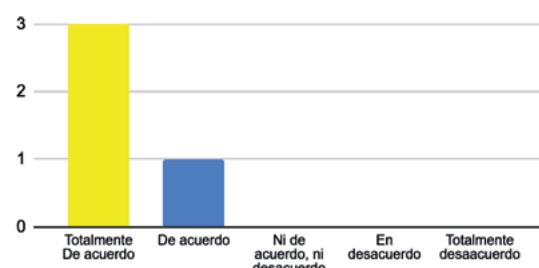
Frente a ¿reconocer la misión y el significado de lo que hago en mi vida profesional y laboral como un fin mayor me inspira para ser mejor persona y desempeñarme mejor?



¿Liderazgo positivo, bienestar laboral y hacer mi trabajo en un entorno satisfactorio que impulse una vida con significado y trascendencia es fundamental para una cultura que favorezca los buenos resultados?



Frente a ¿lledar a los colaboradores impulsando y motivando el significado de vida a través de nuestra misión educativa traerá consigo mejores resultados y una mayor rentabilidad empresarial?



## Anexo 6

*Evidencia de la intervención realizada. Consultar el siguiente drive:*

<https://drive.google.com/drive/folders/1bjxtBZMPfbl-hUjnJAHPBVJ0XFU80A-6t?usp=sharing>