

4

La importancia de estudiar los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias

Akaschenka Parada Morán, Augusto Renato Pérez Mayo, Nohemí Roque Nieto

Resumen:

En este capítulo se muestra la importancia de estudiar el constructo llamado felicidad organizacional con base atractora de desempeño en las organizaciones universitarias. El objetivo de esta investigación es mostrar la importancia de estudiar este factor para proponer un modelo de gestión de la felicidad organizacional. Se presenta el uso de metodologías específicas de corte cuantitativas y se menciona el instrumento de Seligman, que mide el nivel de Positividad en el recurso humano, el nivel de Sentido, el nivel de Relaciones confiables, nivel de Desarrollo profesional y personal, nivel de Engagement (compromiso), nivel de logro y reconocimiento en el recurso humano. Se optó por esta metodología porque técnicamente es la fórmula de la felicidad, ya que es una descripción de lo que las personas eligen libremente para llegar a la felicidad e incluso incrementarla.

Palabras clave:

Felicidad organizacional; Modelo Perma; recurso humano.

Parada Morán, A., Pérez Mayo, A. R., y Roque Nieto, N. (2024). La importancia de estudiar los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. En F. J. Bonilla Sánchez, P. Guerrero Sánchez, B. G. Hernández Jaimes y A. R. Pérez Mayo. (Eds). *Modelos e intervención organizacional para el desarrollo de las organizaciones en México*. (pp. 81-89). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.164.c200>



Introducción

Hablar de felicidad, es un concepto multifactorial, que se ha manejado desde una perspectiva filosófica bajo la corriente hedonista. De acuerdo con la enciclopedia Herder, el hedonismo es una concepción ética que considera que la consecución del placer determina el valor moral de la acción; por lo que se identifica el bien con el placer, que es considerado como el fin último que persigue la acción humana. Este tema de valor moral, lo defendieron y desarrollaron los cirenaicos, y especialmente su fundador Aristipo, ya que sustentaba una teoría escéptica del conocimiento. Esta teoría fundamentaba la acción humana sobre los datos de las impresiones inmediatas, razón por la que defendían lo que llamaban placeres en movimiento, sostenían que el único bien que debe perseguir la acción humana es la consecución del placer, entendido como placer individual, inmediato y sensible.

Uno de los filósofos más conocidos fue Epicuro, no entendía el placer como placer inmediato, sino como placer estable y ausencia de dolor. Por ello, los epicúreos destacaban los placeres estáticos o catastemáticos (ausencia del dolor), aquellos que proporcionan la ataraxia o tranquilidad de ánimo. De ahí, surge la necesidad de calcular la acción en función de la consecución del máximo placer.

Por otro lado, el término eudaimonía, es un término griego, que representa “felicidad”, “estar bien”, “vivir bien”, “vida buena”, o “florecimiento”. Aristóteles, expone que la eudaimonía los hombres la entienden a partir de diversos géneros de vida, de los cuales destacan tres: la vida de placer, la vida política y la vida teórica (ideal de un actuar). Incluso, esta variabilidad se puede dar en un mismo sujeto dependiendo de la situación en la que se encuentre, si está enfermo cree que el bien es la salud, o si es pobre cree que es la riqueza (Romero, 2015).

Con el nacimiento de la psicología positiva, en la cual Martín Seligman propone que se aborde un estudio de las experiencias positivas, incrementar fortalezas y virtudes por medio de la implementación de su teoría. La cual plantea la emoción positiva para experimentar bienestar, paz, gratitud, satisfacción, disfrute, esperanza, curiosidad y amor, ya que el hombre necesita sentir estas emociones positivas; a medida que el pesimismo disminuye, la calidad de vida y bienestar incrementa (Domínguez -Bolaños & Cruz, 2017).

Existen varios factores que intervienen para alcanzar el índice de felicidad satisfactorio dentro del trabajo, como puede ser el bienestar laboral, liderazgo, estados de ánimo, emociones placenteras, además, es subjetivo, depende de cada individuo los factores que lo hacen ser feliz.

El presente capítulo, está estructurado en tres apartados, en el primer apartado encontramos aportes epistemológicos sobre el concepto de felicidad, en el segundo se dan a conocer los investigadores más importantes que han trabajado temas relacionados a características y condiciones del ser humano enfocados a la felicidad y bienestar laboral.

Como tercer apartado hablamos del Modelo Teórico de Gestión de la Felicidad (Modelo PERMA), implementado por Seligman en su teoría del bienestar. Le continúa el apartado de Gestión de la felicidad en una organización universitaria UAEM, y se concluye con las conclusiones en relación con el tema.

Felicidad Laboral

En los últimos años, a partir del nacimiento de la Psicología Positiva, la felicidad deja de ser más allá de un deseo personal y subjetivo, siendo así, que el 19 de julio de 2011, la Junta General de la Organización de Naciones Unidas, aprobó una resolución que reconoce la búsqueda de la felicidad como un objetivo humano fundamental, e incitan a promover políticas públicas que incluyan la elaboración de medidas que muestren la importancia de la búsqueda de la felicidad (Expansión, 2011).

En el artículo “El papel de la Dimensión en el Estudio de la felicidad”, hace referencia a varios autores sobre el concepto de felicidad, sin embargo, coinciden en ver a la felicidad desde una sola dimensión. En la actualidad la vemos desde una perspectiva multidimensional, se requiere ver de diferentes enfoques, la cual implica una relación de interdependencia, entre diversos factores internos y otros externos (Carrillo et al., 2017).

Ahora bien, hablando de felicidad en el trabajo la revista de administración de Empresas, en su artículo la felicidad en el trabajo: validación de una escala de medición, nos dice que la felicidad en el trabajo representa una cuestión de gran importancia, ya que la mayor parte de los seres humanos trabajan tanto por necesidad como por deseo: es una fuente no solo de ingresos, sino también de puesta en práctica de capacidades y habilidades personales, de enfrentar desafíos y de la propia realización personal (Moyano Díaz et al., 2008).

Vemos aquí que la felicidad en el trabajo es un tema muy importante para el Recurso Humano, ya que en su mayoría trabaja por necesidad como deseo, debemos ver si el tipo de trabajo en el que se encuentran es realmente lo que desean, es decir, si cubre expectativas tanto económicas, académicas y/o profesional.

Por otro lado, citan a Fisher (2014), ya que propone un modelo que tiene como núcleo de bienestar laboral, la experiencia de estados de ánimo y emociones placenteras mientras se trabaja. Posteriormente incluye los estados de ánimo y las emociones negativas en el trabajo, los juicios de satisfacción en el trabajo y actitudes similares y, por último, su modelo se completa con las concepciones de bienestar genera en el trabajo, los componentes eudaimónicos (felicidad) y bienestar social (Ramírez et al., 2019).

En la tesis Felicidad Organizacional ¿cómo implementarla y por qué? de la Universidad Nacional de Cuyo, dan a conocer un concepto de Felicidad y Felicidad Organizacional, así como la diferencia entre estos dos conceptos en el trabajo, hablan sobre el Employer Branding y su relación e importancia para la Felicidad Organizacional, se aborda la

Psicología Positiva como una herramienta para la Felicidad Organizacional y analizan cómo aplicarla en el trabajo.

Los directivos comentan que el tema de felicidad laboral debe tener un gran impacto en la producción, dentro de la organización es difícil manejarlo ya que influyen muchos factores que no están a nuestro alcance, por ejemplo, los salarios, incentivos, prestaciones e incluso la infraestructura, en el caso del instituto estamos distribuidos en diferentes espacios e incluso edificios, lo que permite no tener una estrecha comunicación con el personal. Ahora con las herramientas digitales venimos a suplir la comunicación directa con el recurso humano y se nos hace más fácil y rápido enviar un WhatsApp. Consideran que una valoración de clima organización, es indispensable ya que de ahí se parten muchos factores para considerar si el recurso humano es feliz o no en su área (Ramírez-García et al., 2019).

En un artículo publicado en la Revista Virtual Universidad Católica del Norte, menciona la importancia de investigar si los trabajadores felices son más productivos, ya que desde los años 30, a partir de los estudios de Elton Mayo, se ha venido buscando una respuesta a esto. Sin embargo, a la fecha continúa la incertidumbre. Existe la creencia de que el RH feliz es un trabajador productivo, no se han encontrado relaciones consistentes entre la felicidad laboral y la productividad, debido a que estas relaciones se han dado en rangos que van desde débilmente negativo hasta muy positivo (Muñoz & Casallas, 2021).

Por otro lado, Seligman, padre de la Psicología Positiva, dentro de un estudio de felicidad y bienestar subjetivo, indica tres elementos claves para alcanzar y experimentar una vida plena: emociones positivas, compromiso y sentido o significado. Dentro de las emociones positivas se debe experimentar una vida placentera y gozarla, disfrutando el momento presente. Así también, se requiere el compromiso porque se debe disfrutar lo que se hace y reconocer las fortalezas de las personas. Y el último elemento se logra dándole sentido o significado a la vida, se deben aplicar las fortalezas personales para ayudar a los demás (Domínguez Bolaños & Ibarra Cruz, 2017, pp. 662,663).

La felicidad, es un concepto complicado de definir, ya que los factores que intervienen en la felicidad no aplican para todos, recordemos que actuamos y sentimos de acuerdo con las experiencias vividas. Existe diversidad de conceptos sobre felicidad, sin embargo, se debe manejar desde diferentes perspectivas, vivencias, historia de vida, e influencias de unas personas a otras, los factores internos y externos son fundamentales, ahora bien, dándole un enfoque biológico, sabemos que los genes son muy fuertes, y así como se heredan rasgos físicos, también se hereda personalidades, inteligencia, enfermedades.

Teóricos que se han enfocado en características y condiciones del ser humano

Tabla 1. Exponentes teóricos de las características y condiciones del ser humano

Mihaly Csíkszentmihályi	Psicólogo de origen húngaro	Se reconoce por ser el creador del concepto “flow” o experiencias óptimas, la creatividad, el desarrollo de los talentos y el bienestar en el trabajo
Christopher Peterson	Uno de los Psicólogos más reconocidos en el campo de la Psicología positiva	Ha investigado las fortalezas y virtudes, las relaciones interpersonales positivas y el optimismo
Edward Diener	Psicólogo estadounidense	considerado como el padre del estudio de la felicidad y el bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida
Bárbara Fredrickson	Profesora Estadounidense del departamento de Psicología	estudió la psicofisiología de las emociones positivas (perspectiva de la relación entre la mente y el cuerpo) y su papel en el florecimiento humano
Martín Seligman	Psicólogo y escrito estadounidense, pionero de la psicología positiva	Creador del modelo PERMA; ha estudiado primordialmente las fortalezas de carácter y las virtudes.
Bertrand Russell	nació en Inglaterra. Se le considera como uno de los padres de la Filosofía analítica moderna	Representa un fundamento analítico para la construcción de una teoría de la felicidad laboral 3.0. Plantea que: “el trabajo es deseable ante todo y sobre todo como preventivo del aburrimiento, porque el aburrimiento que uno siente cuando está haciendo un trabajo necesario, pero poco interesante, no es nada en comparación el aburrimiento que se siente cuando uno no tiene que hacer” (Russell, 2005)

Fuente: Domínguez -Bolaños & Cruz (2017, p. 664) y Collazos – Fajardo & Blandon (2019).

El objetivo de la Psicología positiva, sobre el incremento de las fortalezas y virtudes con la finalidad de promover el potencial humano, y la búsqueda de excelencia, se ha logrado a través del diagnóstico de la personalidad positiva, al aplicar un modelo de diagnóstico, desarrollo y gestión humano (Overmier y Seligman, 1967, pp. 29-30; Seligman y Maier, 1967, pp. 9-10). A Martín Seligman se le considera el representante para potenciar estas nuevas fortalezas humanas (citado por Domínguez -Bolaños & Cruz, 2017, p. 673).

Modelo Teórico de Gestión de la Felicidad (Modelo PERMA)

El modelo PERMA o teoría del bienestar, surge a partir del nacimiento de la Psicología Positivista, en la cual da un enfoque al potencial humano, capacidades y motivaciones. El sentimiento de felicidad o bienestar duradero es uno de los principales enfoques de la Psicología positiva (Contreras & Esguerra, 2006).

Dentro de este modelo, Seligman, plantea la emoción positiva para experimentar bienestar, paz, gratitud, satisfacción, disfrute, esperanza, curiosidad y amor, ya que el hombre necesita sentir estas emociones positivas; a medida que el pesimismo disminuye, la calidad de vida y bienestar incrementa (Domínguez -Bolaños & Cruz, 2017, p. 673).

De acuerdo con Seligman, existen tres dimensiones para que una persona se acerque a experimentar una vida plena: Una de ellas, se trata de las emociones positivas, es decir, tener una vida llena de felicidad, gozar y disfrutar el aquí y ahora. Otra dimensión está relacionada con el compromiso, se trata de disfrutar y reconocer las fortalezas que las personas tienen. Y, por último, es el sentido o significado que las personas dan a su vida (Domínguez -Bolaños, 2017 p. 662).

Sus cinco factores principales son:

P= Positive emotion. Emociones Positivas, nos permite experimentar bienestar en nuestras vidas, por lo que se debe aumentar la cantidad de emociones positivas.

E= Engagement. Compromiso con nosotros mismos y las fortalezas de cada persona. Compromiso en la búsqueda de aquellas actividades que nos permitan entrar en “flow”, o estado óptimo de activación.

R= Relationships. Relaciones positivas. Mejorar nuestras relaciones personales, lo que implica mejorar nuestras habilidades personales.

M= Meaning and purpose. Propósito y significado. Darle un sentido a nuestra vida.

A= Accomplishment. Éxito y sentido del logro. Establecernos metas para conseguir nuestros objetivos (Castro, 2024).

Este modelo constituye a una descripción de lo que hace la gente con una felicidad y bienestar auténticos. Cuando se consigue cubrir estos ámbitos, se logra obtener un bienestar sostenible y pleno (Castro, 2024).

Gestión de la felicidad en una organización universitaria UAEM

En la actualidad, que las personas alcancen altos niveles de felicidad, y más aún en el área laboral, es multifactorial y cada vez se vuelve más alejado.

En una investigación realizada por el economista, publicada en enero 2023, sólo el 28% de las personas están satisfechas con su empleo. Los niveles de satisfacción de los empleados son bajos, y se vincula con factores como la remuneración y las oportunidades de desarrollo. De acuerdo con esta investigación, antes de la emergencia sanitaria por la Covid-19, el 74% de las personas estaba conforme con la experiencia en el trabajo.

Sólo el 28% de los empleados opinan que su horario le permite conciliar su actividad laboral con su vida personal y únicamente el 29% asegura que sus cargas laborales son manejables.

La investigación también muestra una brecha entre la percepción de los empleados y el liderazgo. El 28% de los colaboradores se siente satisfecho con su empleo, a diferencia de los gerentes, siendo que el 80% piensan que sus colaboradores están a gusto (Human Verificaation, s.f).

En el estado de Morelos, no hay suficientes investigaciones al respecto, sabemos que es un tema sensible, pero es pertinente para la sociedad estudiar y analizar estos temas ya que, si el recurso humano es feliz en su entorno laboral, existe una gran probabilidad que su salud mental mejore, salud física, y por ende, la productividad se incrementará, viéndose reflejada en los indicadores de calidad de la institución.

El objetivo de esta investigación es proponer un modelo de gestión de la felicidad organizacional en una unidad académica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con la finalidad de contar con estrategias e implementarlas en la organización para que los colaboradores alcancen altos niveles de estabilidad – emocional.

Se aplicará el instrumento de Seligman, ya que este modelo recoge las bases de los indicadores del bienestar, para conseguir sentirse bien y estar positivos. Este instrumento mide el nivel de Positividad en el recurso humano, el nivel de Sentido, el nivel de Relaciones confiables, el nivel de Desarrollo profesional y personal, el nivel de Engagement (compromiso), el nivel de Logro y reconocimiento en el recurso humano. Se utilizará una metodología cuantitativa a 10 colaboradores, los cuales pertenecen a diferentes áreas y cargos en la organización.

Conclusiones

Es importante generar espacios laborales de calidad, como hemos visto, la felicidad es multifactorial, por lo que no solo el salario o incentivos económicos influyen, si no el reconocimiento, la forma en cómo se sientan importantes los colaboradores dentro de la empresa, esto nos lleva al compromiso, entre otros.

La felicidad puede ser subjetiva para cada persona, sin embargo, los espacios laborales pueden implementar las condiciones necesarias para que los trabajadores alcancen esta felicidad en su entorno laboral.

Se eligió trabajar con el modelo PERMA, debido a que esta teoría trabaja con la variable de bienestar, con la finalidad de que la persona se sienta positiva y mantenga esta actitud y sensación por mayor tiempo. Por ello la importancia de este capítulo.

Referencias

- Carrillo, S., Feijoo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P., & Schellekens, M. (2017). El Papel de la Dimensión Colectiva en el Estudio de la Felicidad. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 115-129.
- Castro, S. (2024, 21 de junio). Modelo PERMA. Instituto Europeo de Psicología Positiva. <https://www.iepp.es/modelo-perma/>
- Collazos Fajardo, C., & Blandón Blandón, G. (2019). Hacia la construcción de una teoría de la Felicidad Laboral 3.0 con fundamento de Bertrand Russell. *Dictamen Libre*, 14(24), 171-181. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.24.5471>
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319.
- Domínguez-Bolaños, R. E., & Cruz, E. I. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.
- Encyclopaedia Herder. Hedonismo. (s. f.). <https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Hedonismo>
- Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241-280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Expansión. (2011, 19 julio). La búsqueda de felicidad es un objetivo humano fundamental: ONU. <https://lc.cx/GdIpiu>
- Hernández, G. (2023, 03 de febrero). ¿Felicidad laboral? Sólo el 28% de las personas se siente satisfecha con su empleo. El economista. <https://lc.cx/PzXFci>
- Ramírez-García, C., De Perea, J. G. Á., & Del Junco, J. G. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Rae-revista de Administracao de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Romero, A. (2015). La concepción aristotélica de la eudaimonía en Ética a Nicómaco: Relación entre vida activa y vida teórica. *Revista de Investigación*, 39(85), 13-30.
- Sánchez-Vázquez, J. F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). Happiness Management: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>

**The importance of studying the levels of work happiness of human resources
based on Seligman's PERMA model in university organizations**
**A importância de estudar os níveis de felicidade no trabalho dos recursos humanos
com base no modelo PERMA de Seligman em organizações universitárias**

Akaschenka Parada Morán

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México
<https://orcid.org/0009-0000-7508-7508-4470>
 akaschenka@uaem.mx

Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. En la actualidad es la titular de la secretaría ejecutiva del Consejo Directivo del Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales y asesora en línea de Unidades Transversales Multimodales. Actualmente es estudiante de la Maestría en Administración de Organizaciones, en la Facultad de Contaduría Administración e Informática de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Augusto Renato Pérez Mayo

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México
<https://orcid.org/0000-0003-1094-3283>
 renato.mayo@uaem.mx
 renatomayo@hotmail.com

Profesor Investigador de Tiempo Completo del área de Estudios de las Organizaciones, Sociología de las Organizaciones, Gestión de los Recursos Humanos y Teoría de las Organizaciones FCAel. Epistémólogo de la Ciencia, Maestro en Ciencias en Metodología de la Ciencia, Maestro en Ciencias en Metodología de la Investigación y Maestro en Ciencias Sociales, Doctor en Estudios Organizacionales por la UAM-Iztapalapa, programa inscrito al PNPC del Conacyt. Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

Nohemí Roque Nieto

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México
<https://orcid.org/0000-0002-5433-9478>
 nohemi.roque@uaem.mx

Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Se ha desempeñado en ámbitos de la investigación-divulgación, docencia, consultoría en empresas. Maestra en Ciencias de la Educación con una especialización en Investigación y Docencia en educación superior. Doctora en Educación. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

Abstract:

This chapter shows the importance of studying the construct called organizational happiness with a performance attractor base in university organizations. The objective of this research is to show the importance of studying this factor to propose a management model for organizational happiness. The use of specific quantitative methodologies is presented, and the Seligman instrument is mentioned, which measures the level of Positivity in the human resource, the level of Meaning, the level of Trustworthy Relationships, the level of Professional and Personal Development, the level of Engagement. (commitment), level of achievement and recognition in human resources. This methodology was chosen because it is technically the formula for happiness, since it is a description of what people freely choose to achieve happiness and even increase it.

Keywords: Organizational happiness; Perma model; human resource.

Resumo:

Este capítulo mostra a importância de estudar o construto chamado felicidade organizacional com base no atrator de desempenho em organizações universitárias. O objetivo desta pesquisa é mostrar a importância do estudo desse fator para propor um modelo de gestão da felicidade organizacional. Apresenta-se o uso de metodologias quantitativas específicas e cita-se o instrumento de Seligman, que mede o nível de Positividade nos recursos humanos, o nível de Significado, o nível de Relacionamentos Confiáveis, o nível de Desenvolvimento Profissional e Pessoal, o nível de Engajamento, o nível de Realização e Reconhecimento nos recursos humanos. Essa metodologia foi escolhida porque, tecnicamente, é a fórmula da felicidade, pois é uma descrição do que as pessoas escolhem livremente para alcançar a felicidade e até mesmo aumentá-la.

Palavras-chave: Felicidade organizacional; modelo Perma; recursos humanos.