



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base
en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias.**

CASO: FCAeI de la UAEM

T E S I N A

Que para obtener el Grado de la
Especialidad en Gestión del Recurso Humano

Presenta

Edgar Bahena Velazco

Director de Tesina

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo

Co - directora

Mtra. María Dolores Valdez Álvarez

Revisores:

Dra. Nohemí Roque Nieto

Mtra. Marisela Orduña Cano

Dr. Fernando Romero Torres



CUERNAVACA, MORELOS

MAYO 2018

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y momentos difíciles que me han enseñado a valarlo cada día más.

A mi Esposa e Hijo, por su paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza, por su amor, por ser tal y como son... por que los amo demasiado. Ustedes son las personas que han sufrido directamente con las consecuencias del trabajo realizado. Realmente ustedes son los que me impulsan por dentro para conseguir un equilibrio, que me permita dar el máximo de mi. Nunca en la vida les podre estar lo suficientemente agradecido por el apoyo que me dieron.

A mis padres por su comprensión y ayuda en los momentos malos y menos malos, gracias por impulsarme en mis logros, y agradecer que a lo largo de mi vida me han demostrado un amor maravilloso y puro, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mis hermonos, que con sus consejos me han ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

A mi suegris y cuñados, quienes con su ayuda, cariño y comprensión han sido parte fundamental de mi vida.

A mi Directores de Proyecto, Dr. Augusto Renato y Mtra Lolita, por su guía, comprensión, paciencia, entrega y valiosos consejos a lo largo de mi proceso de investigación, pero sobre todo por su amistad infinita.

A mis lectores Dra. Noheni, Mtra. Marisela y Dr. Fernando por brindarme su asesoría.

A todos ellos muchas gracias.

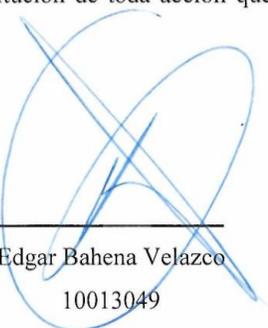
Cuernavaca, Morelos, a 14 de Mayo de 2019

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Edgar Bahena Velazco, certifico que la Disertación titulada, **Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. CASO: FCAeI de la UAEM**, la cual presentó como requisito para optar por el grado de Especialista en Gestión de Recursos Humanos en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en el país México, es el producto de mi labor investigativa.

Asimismo, doy fe de que este trabajo ha observado las normas establecidas en el Reglamento de la Universidad y del posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos para su realización.

Con lo anterior, deslindo a la institución de toda acción que genere plagios y asumo toda responsabilidad.



Edgar Bahena Velazco
10013049



FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN e INFORMÁTICA
SECRETARÍA DE EXTENSIÓN

"1919-2019: en memoria del General Emiliano Zapata Salazar"

Cuernavaca, Morelos a 28 de Marzo del 2019.

DRA. LAURA PATRICIA CEBALLOS GILES
DIRECTORA DE LA FCAeI
PRESENTE

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado Especialidad en Gestión de Recursos Humanos, del estudiante Edgar Bahena Velazco, con matrícula 10013049, con el título **Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. CASO: FCAeI de la UAEM** por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.



Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

DR. AUGUSTO RENATO PÉREZ MAYO
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



Cuernavaca, Morelos a 29 de Marzo del 2019.

DRA. LAURA PATRICIA CEBALLOS GILES
DIRECTORA DE LA FCAeI
PRESENTE

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el grado Especialidad en Gestión de Recursos Humanos, del estudiante Edgar Bahena Velazco, con matricula 10013049, con el título **Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. CASO: FCAeI de la UAEM** por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que la estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.



Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

FACULTAD DE
CONTADURIA, ADMON.
e INFORMATICA

M. en A. **MARÍA DOLORES VALDEZ ÁLVAREZ**
PROFESOR TIEMPO COMPLETO

Facultad de Contaduría, Administración e Informática

Av. Universidad 1001 Chamilpa Cuernavaca Morelos México C.P. 62209, Edificio 19
Tel. (777) 329 7917, Ext. 3038, 3039/ posgrado.fcae@uaem.mx





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Cuernavaca, Morelos a 02 de Abril del 2019.

DRA. LAURA PATRICIA CEBALLOS GILES
DIRECTORA DE LA FCAeI
PRESENTE

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado Especialidad en Gestión de Recursos Humanos, del estudiante Edgar Bahena Velazco, con matrícula 10013049, con el título **Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. CASO: FCAeI de la UAEM** por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.

Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

DRA. NOEMÍ ROQUE NIETO
PROFESORA DE LA
Facultad de Contaduría, Administración e Informática

Av. Universidad 1001 Chamilpa Cuernavaca Morelos México C.P. 62209, Edificio 19
Tel. (777) 329 7917, Ext. 3038, 3039/ posgrado.fcae@uaem.mx

UA
EM

Una universidad de excelencia

RECTORIA
2017-2023



Cuernavaca, Morelos a 02 de Abril del 2019.

DRA. LAURA PATRICIA CEBALLOS GILES
DIRECTORA DE LA FCAeI
PRESENTE

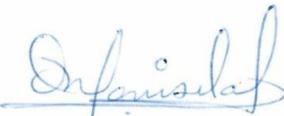
En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado Especialidad en Gestión de Recursos Humanos, del estudiante Edgar Bahena Velazco, con matricula 10013049, con el título **Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. CASO: FCAeI de la UAEM** por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.

U.A.E.M.

FACULTAD DE
CONTADURIA, ADMON.
e INFORMÁTICA

Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia


M. en A. MARISELA ORDUÑA CANO
PROFESOR TIEMPO COMPLETO
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Cuernavaca, Morelos a 10 de Abril del 2019.

DRA. LAURA PATRICIA CEBALLOS GILES
DIRECTORA DE LA FCAei
PRESENTE

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado Especialidad en Gestión de Recursos Humanos, del estudiante Edgar Bahena Velazco, con matricula 10013049, con el título **Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. CASO: FCAei de la UAEM** por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.



Atentamente
Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia

DR. FERNANDO ROMERO TORRES
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO
Facultad de Contaduría, Administración e Informática

Av. Universidad 1001 Chamilpa Cuernavaca Morelos México C.P. 62209, Edificio 19
Tel. (777) 329 7917, Ext. 3038, 3039/ posgrado.fcae@uaem.mx

**UA
EM**

Una universidad de excelencia

RECTORIA
2017-2023

Indice

Capítulo I	11
Estructura de la Investigación	11
1.1. Definición del problema	12
1.2 Justificación y delimitación de la investigación	14
1.4 Objetivos	15
1.4.1 Objetivo General	15
1.4.2 Objetivo específico	15
1.4.3 Hipótesis guía	15
1.5 Antecedentes de estudios sobre la felicidad	15
1.6 Metodología	16
1.6.1 Enfoque cuantitativo	19
1.6.2 Fundamentación teórica de la investigación cuantitativa	20
1.6.3 Recolección y análisis de los datos	23
Capítulo II	25
Marco conceptual-Contribución	25
2.1. Felicidad como nuevo modelo de gestión	26
2.2. Sociología de las organizaciones	28
2.2.1 Las organizaciones como objeto de estudio sociológico	28
2.2.2 Como se llega a la Sociología de las Organizaciones	29
2.3. Teoría de las Relaciones Humanas	33
2.4. Escuela del Comportamiento Organizacional	33
2.4.1. Ciencia de la felicidad psicología positiva	33
2.4.2. Modelo PERMA de Seligman	38
2.4.3. Economía de la felicidad	40
2.4.5. Salario emocional	49
2.5. Modelo de felicidad en el trabajo de Fernández Reyes	53
2.6. “Happy Companies”	56
2.7. Modelo PDCA. (PLAN – DO – CHECK – ACT)	59
Capítulo III	61
Caso de estudio, metodología y resultados	61
3.1. La organización universitaria	62
3.3. Resultados	70

3.3.1. Análisis de los resultados	70
Conclusiones	85
Recomendaciones	86
Referencias bibliográficas	88

Capítulo I

Estructura de la Investigación

Mapa conceptual del capítulo I.



Figura 1. Estructura de la investigación.

Elaboración propia.

1.1. Definición del problema

La felicidad ha estado siempre vigente como tema de razonamiento y disertación en las cuestiones humanas, precisarlas implica delimitar su particularidad, y esta es de difícil comprensión, dadas las múltiples probabilidades de abordaje y las múltiples actitudes que intervienen en su conceptualización que, por supuesto, están amparadas por las percepciones de cada momento histórico. En la antigua Grecia, se enfatizan dos posiciones frente a la felicidad, muy conocidas incluso hasta nuestros días: la eudemonista, que se determina por ser una figura que se erige como defensa ética de todo aquello que se utiliza para obtener la felicidad y cuyo transcendental delegado fue Aristóteles; y la hedonista, disciplina amparada por Epicuro, desde donde se hace la interrogación por las estimulaciones que sacuden a los humanos a obrar como obran y afina que la felicidad radica en evadir el dolor y obtener lo que se quiere, a lo que nombra: placer. Desde entonces la ansiedad sobre qué es la felicidad o cuáles componentes la establecen, ha estado activa con incontables vertientes y matices, hasta llegar, por ejemplo, a la generación del principio de este siglo, concebida como los Millennials, que han transformado la felicidad en uno de los cimientos de su vida (Kurz, García y McIlvenna, 2017).

Hoy los significados de diccionario se centran en puntualizar como la etapa de ánimo de los seres humanos que se sientan plenamente realizada para gozar de lo que desea o por complacerse de algo bueno.

Pese a lo transcendental que es la felicidad en la vida de los seres humanos y al numeroso abordaje que han realizado de ella los intelectuales y académicos, existe una carencia importante de investigación acerca de cómo lograrla. Durante mucho tiempo la investigación psicológica y administrativa, se centró únicamente en la exposición de lo negativo (Seligman, 2002). La década pasada fue una gran muestra de lo acontecido. Se descubrió que por cada cien artículos científicos sobre la tristeza, sólo se divulgaba uno sobre la felicidad (Seligman 2002). En el argumento organizacional ha acontecido lo mismo; además, durante varias décadas se ha creído al trabajador desde una representación negativa (Salanova, Martínez y Llorens, 2005); y este, a su vez, ha creado el trabajo como algo negativo.

Pero este acontecimiento, ahora parece estar cambiando; gracias, entre otras cosas, a la entrada de la psicología positiva y a un crecimiento considerable de la investigación desde

un enfoque saludable (Seligman, Steen, Park, y Peterson, 2005). Esto muestra la consolidación de una nueva vertiente que se centra, no en el tratamiento de la enfermedad, sino en la promoción de las emociones positivas (Contreras y Esguerra, 2006). Algunos autores pertenecientes a dicha vertiente son Seligman, Lyubormisky, Diener y Luthans.

Por otra parte, las investigaciones concentradas en estudiar el tema de la felicidad en el trabajo, han mostrado que la adopción de prácticas positivas incide favorablemente en el desempeño, la productividad y, sobre todo en la posibilidad de que las expectativas personales, familiares y sociales de los trabajadores se vean realizadas por medio de estrategias que apuntan a obtener estos resultados (Lyubomirsky, 2008).

Pero los mayores segmentos de las exploraciones se han hecho en naciones extranjeras; en México, e incluso en Latinoamérica, no se han ejecutado muchas investigaciones de esta naturaleza; por tanto, el registro aun es incipiente y se omiten las posibles buenas habilidades aplicadas, hecho que imposibilita la producción de culturas convertidas por la felicidad y de ambientes laborales en los que se inspire la confianza, la paz y el progreso.

En México, al no contar con investigaciones científicas en esta índole, las organizaciones e instituciones no reconocen los efectos favorables que desarrollan estas tácticas y no invierten patrimonio para su ejecución (Jones, 2010; Seligman, 2004), en resultado, no logran introyectarla en su cultura organizacional e institucional (Owen, 2010).

Esto inquieta de modo negativo a las organizaciones, puesto que son de frecuente ingeniosidad, manifestaciones como el ausentismo, el movimiento de la plantilla laboral, el estrés, el burnout, los peligros psicosociales, entre otros (Quick y Quick, 2004).

Por consiguiente, se descubre que existen algunas organizaciones mexicanas que se han aproximado al tema de investigación, pero ello no expresa que hayan comprendido completamente en su cultura y estructura organizacional la felicidad en el trabajo, ya que hay errores para determinar y sintetizar experiencias efectivas, y para contar y dar cálculo del impacto en la organización, lo que se convierte en la imaginación de métodos sistemáticos que contengan herramientas de alcance y monitoreo confiables y que se promueva a ser replicadas en muchas ocasiones.

Por lo mostrado, se hace inevitable estudiar en qué disposición, la Facultad de Contaduría, Administración e Informática, realizan habilidades de impulso y desarrollo de la felicidad, y cuáles son los alcances logrados con dichas experiencias; con la intención de saber más de cerca la situación e impulsar nuevos sucesos de trabajo, donde las disparejas categorías de las organizaciones incorporen formas de vida emocional y socialmente beneficioso, que refrende en privilegio, no solo de la productividad de la organización, sino también de un progreso coherente con las nuevas perspectivas que tienen el desafío de mejora en su capacidad integral. De ahí que la reciente descripción aspire ser, sino una consulta, por lo menos una contribución a la escenario laboral actual de nuestra institución y, para ello, nos guiamos por la pregunta ¿Qué nivel de felicidad organizacional existe en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática actualmente? Esta pregunta podrá contestarse cumpliendo con el objetivo general, contrastando con la hipótesis.

1.2 Justificación y delimitación de la investigación

Este escrito de exploración nace por la afinidad de investigar sobre el nivel de la felicidad y la trascendencia que tiene en la existencia de todo ser humano, además por su estrecha relación con el trabajo, debido a que se cree que los trabajadores felices, tienen un mejor desempeño y rendimiento laboral.

Al ser un concepto complejo y trascendental en la gestión del talento humano, se le debe proporcionar un mayor cuidado y sobre todo, observar más sobre cómo se mueve y cuál es su aplicabilidad en la intimidad de las organizaciones.

Esta averiguación se expresa primeramente examinando el significado de felicidad y los progresos perfeccionados en la psicología positiva al respecto, pero su propósito es determinar un instrumento del modelo de PERMA que acceda a diferenciar los trascendentales factores o atribuciones, por los cuales los trabajadores de una organización o institución están felices, o logran llegar a estarlo y así considerar como un insumo para cimentar un método que ayude a iniciar y mejorar la felicidad en la organización.

Debido a que es un contenido de poca exploración en México, es trascendental efectuar nuevas aportaciones en este contorno, lo que ayudará a las organizaciones en general y a los departamentos de los recursos humanos para comprender este suceso organizacional, y luego del empleo del modelo PERMA, interpretar el trabajo de la felicidad.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Conocer los niveles de felicidad laboral del recurso humano de la facultad con base en el modelo PERMA de Seligman en las Universidad Autónoma del Estado de Morelos

1.4.2 Objetivo específico

- Conocer el nivel de **Positividad** en el recurso humano de la FCAeI.
- Conocer el nivel de **Sentido** en el recurso humano de la FCAeI.
- Conocer el nivel de **Relaciones confiables** en el recurso humano de la FCAeI.
- Conocer el nivel de **Desarrollo profesional y personal** en el recurso humano de la FCAeI.
- Conocer el nivel de **Engagement (compromiso)** en el recurso humano de la FCAeI.
- Conocer el nivel de **Logro y reconocimiento** en el recurso humano de la FCAeI.

1.4.3 Hipótesis guía.

Hi. Si conocemos los niveles de felicidad organizacional del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias, entonces conoceremos la parte emocional de la organización

Ho. Si no conocemos los niveles de felicidad organizacional del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias, entonces no conoceremos la parte emocional de la organización.

1.5 Antecedentes de estudios sobre la felicidad

En el argumento del trabajo existen saberes clásicos que estudian la relación entre felicidad y productividad (Carazo, 2010; Murphy y Jenkins, 2008; Quick y Quick, 2004) los cuales se hallan soportados por aquellos que exponen los alcances de la felicidad sobre el ejercicio de los trabajadores.

Otras investigaciones revelan el modo específico, de cómo desarrollar y mantener la felicidad. Son el fruto de injerencias efectivas que aportan al incremento de satisfacción y a su vez de meta-análisis para incluir los descubrimientos y auxiliar a ellos (Quoidbach y Mikolajczak, 2015).

Uno de los investigadores que más ha estudiado este campo y aparte reconocido es Martín Seligman, quien proyecta un modelo nombrado PERMA (Seligman, 2002). Agregado a él, preexisten otros pensadores destacados; Lyubomirsky por ejemplo, ha trabajado y realizado estrategias que originan la felicidad entre las que destacan el optimismo, la gratitud, las relaciones interpersonales y el flow (Lyubomirsky, 2008). Por su parte como lo menciona, Rhoades (2011) lo ha realizado con estrategias que le registran a fortalecer una cultura concreta y un buena atmósfera organizacional; Fordyce (1977, 1983) investigo desde la configuración cognitivo-conductual, y Diener y Biswas (2008) han examinado estrategias que benefician la fortaleza psicológica.

En cuanto a exploraciones elaboradas en autires latinos, se localizó una en Perú en la que se amplió una progresión factorial para calcular la felicidad (Alarcón, 2006) y otra en Chile, cuya intención fue establecer la validez, fuerza, importancia y la confianza de otros modelos y preguntas afines con la felicidad (Vera-Villaruel y Atenas, 2010).

En México, por su parte, es poco o casi nada lo que se tiene argumentado; se matiza, no obstante, una investigación en el que fue avanzada el modelo de PERMA, con la meta de observar si las organizaciones propicián la felicidad de sus colaboradores (Gómez y Muñoz-Valencia, 2016) y un trabajo de investigación que averigua las herramientas de cálculo de la felicidad y la correlación entre productividad y calidad de vida de los trabajadores (Rodríguez, 2013).

Por último, a partir de la exploración bibliográfica consultada, es justo aseverar que hasta el momento no existe mucha bibliografía sobre Felicidad en la trama laboral o injerencias psicológicas positivas encaminadas al desarrollo del Bienestar Subjetivo de los colaboradores en México. Se intenta entonces, con el progreso de la presente exposición, ofrecer contribuciones al respecto en el contexto mexicano.

1.6 Metodología

Esta exploración documental complementada con estudio de caso con enfoque cuantitativo. Para equilibrar y canalizar el progreso de producción y gestión del conocimiento que da soporte a la reciente investigación, se adoptó un diseño de enfoque cuantitativo, a fin de integrar elementos que nos ayuden estudios de caso mediante una encuesta.

En tal sentido, esta investigación de caso será aplicado en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática con asentamiento en el Estado de Morelos.

En este contexto, luego de definir el objeto de la investigación, expresar la condición de partida e establecer los publicistas, se comenzó la exploración, elección y organización de las fuentes de consulta, para certificar el progreso del trabajo de la manera más razonada, objetiva y científica posible. Esta etapa fue encaminada primeramente por el director de la investigación e integrada con el uso de escenarios de búsqueda con plataformas de fichas científicas; además, se estudiaron y analizaron personas enfocadas a la felicidad. La composición de la investigación lograda mediante el estudio de los contenidos percibidos en dichas fuentes, estableció la dimensión descriptiva, complaciente e explicativa del proceso que llevó a instaurar la estructura teórica de consulta y las concepciones específicas de interés para la investigación.

Por esta ruta fue posible concretar un fragmento fundamental de la literatura y fuentes de consulta notables de investigación en el plano de nuestra utilidad, y alcanzar una mirada general y vigente del curso del tema de la felicidad en contextos laborales y su incidencia directa en la productividad y, por extensión, en el desarrollo humano y social.

La investigación documental, adscrita a las técnicas de investigación convencionales registrados en los escritos de metodología de la investigación científica; comprende varias fases, entre las que sobresalen: la cuestión documental, la oposición de la información y el estudio histórico del problema.

Para la investigación que nos invade, la investigación documental, ilustrada en las técnicas mencionadas, formó la estructura de la metodología del actual estudio y, a través de cual, fue posible:

- Aproximarse al momento y nivel existente de los conocimientos en la investigación.
- Relacionar la investigación de los escritores consultados e instaurar similitudes e incompatibilidades entre ellos.
- Conocer las programaciones de abordaje de los diferentes escritores con sus bosquejos observacionales.
- Descubrir recintos o compendios afines que aún no han sido estudiados.

Y, sobre todo, observar los elementos oportunos para el cumplimiento de los objetivos y la explicación de la pregunta de investigación.

Es oportuno registrar que para la investigación precisa de los instrumentos se utilizó como protocolo de investigación de fuentes de consulta de la información, una tarjeta bibliográfica típica.

El segundo mecanismo metodológico utilizado, a fin de cotejar y completar los contextos reales de la investigación documental, fue el estudio de enfoque cualitativo y se da “cuando los científicos analizan dos o más sujetos, ambientes o depositarios de datos” (Bogdan y Biklen 2003, p. 62); este tuvo su comienzo a principios del siglo pasado en las escuelas de negocios en los Estados Unidos de América, lideradas por la Universidad de Harvard, como metodología de estudio de los fenómenos organizacionales (Stoeker, 1991, citado por Villa-Real y Landeta 2010). Estos sucesos avalaron la práctica de establecer la investigación del enfoque cuantitativo, pues se reflexionó que era una base metodológica idónea y optimista con la propósito de conseguir un acercamiento de representación holístico al contexto organizacional local en elemento del modo del evidencia de la felicidad y que a su vez, permite explorar, mencionar y, en cierta medida explicar lo que ocurre en nuestra Universidad Autónoma del Estado de Morelos, para ser más específicos, en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática que fueron abordadas en este estudio.

La encuesta se construirá con base en los diferentes elementos inherentes de la teoría del bienestar o modelo PERMA ideado por Seligman (2002) y los referentes del marco conceptual, a partir de un muestreo a conveniencia no aleatorio y con validez limitada a los fines de la monografía, lo que equivale a decir que, con estos datos, no se pueden hacer extrapolaciones, ni realizar inferencias de ningún tipo sobre la población que suministró la información.

Siguiendo esta misma línea discursiva se aclara que la selección de la muestra en estudio de caso múltiple, no sigue los parámetros de una investigación basada en muestras representativas, porque no se estudia un caso para entender otros casos, sino tratar de entender cada caso por sí y en sí mismo. De ahí que con la encuesta se hizo un esfuerzo por examinar la institución, teniendo muy en cuenta que esta, a su vez, tiene muchos casos particulares o miembros que, de manera detallada, puedan, como lo señala Stake. (2006),

comunicar y aportar al estudio del fenómeno. Se enfatiza que la selección de personas para aplicar la encuesta es no probabilística sino intencionada hacia lo que se quiere descubrir de caso a caso.

Previo a la aplicación de la encuesta, se obtuvo un consentimiento informado en el que se hizo claridad tanto a las organizaciones como a las personas encuestadas, sobre el uso, custodia y carácter de confidencialidad de la información obtenida; se enfatizó que esta sería manejada única y exclusivamente por el equipo de investigación y sus asesores y utilizada estrictamente con fines académicos.

1.6.1 Enfoque cuantitativo

A través del tiempo, el ser humano ha estado en la exploración firme de nuevas literaturas, siendo la investigación cuantitativa una de los senderos para conseguirlo, teniendo su columna en la indagación a través de los componentes cognitivos y en fundamentos numéricos obtenidos de la realidad, procesados estadísticamente para examinar teorías. Sin embargo, en el campo de las ciencias sociales donde el contexto es cambiante e incierto, producto del argumento complejo en la cual se encuentra sumergida, surge el punto de vista mixto (cuali-cuantitativo) como sendero para que el investigador pueda aproximarse a su objeto de estudio y lograr el conocimiento solicitado de la situación social según sus necesidades y perspectivas; esta orientación tiene su apoyo filosófico y metodológico en el pragmatismo, el cual se fundamenta en manejar el método más conveniente para una investigación en específico.

En este sentido y en el marco de mi tesina que estoy desarrollando en la Especialidad de Gestión de Recursos Humanos en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática, se genera esta investigación, la cual pretende hacer una investigación teórica que permita aclarar, reflexionar y explicar mi tema con ayuda de la investigación cuantitativa desde la figura de la complementariedad de métodos en el campo de las ciencias sociales y administrativa, como ruta para alcanzar una mejor aproximación al cuerpo de estudio por parte del investigador y de su asesor en la situación social, siendo esta una postura colaborada y apoyada por los autores consultados. Desde una apariencia holística accede a afrontar el objeto de la investigación alcanzando resultados más precisos e íntegros que permitan conseguir los objetivos trazados en el caso de estudio, dando de esta manera un importante

aporte a las ciencias sociales y administrativas. La investigación que realizamos fue de tipo documental, basada en un arqueo de fuentes bibliográficas, cuyos resultados se presentan en dos aparatos: la inicial, hace un abordaje de la investigación cuantitativa destacando sus elementos filosóficos y epistemológicos, su fundamentación teórica desde diferentes matices y sus trascendentales limitaciones. Esperamos que nuestras conclusiones permitan destacar la importancia de nuestra investigación cuantitativa y la función de sus diferentes procesos para indagar y cimentar teorías con base en el estudio de un fenómeno en este caso la felicidad laboral en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática en una realidad determinada, completada además en la complementariedad de técnicas como habilidad del investigador y su asesor para afrontar el objeto de estudio en toda su extensión, en la realidad social. En su larga historia, las relaciones entre las apariencias cualitativas y cuantitativas en la exploración social suelen ser afrontadas en las ciencias sociales y administrativas desde los puntos de vista técnico-instrumental, metodológico y/o paradigmático (Cook y Reichardt, 1986). La intención de esta investigación acerca de la felicidad laboral, es poner de manifiesto cómo estos diferentes acercamientos son escasos, cómo los oportunos términos “cualitativo” y “cuantitativo” tienen una extensa y todavía cegada historia filosófica, científica, entre otras, y cómo las recomendaciones citadas deben enmarcarse de una forma más extensa en los términos sociales e históricos de edificación de sujetos/objetos sociales. Así, la barrera cuantitativo/cualitativo acata la permutas organizativas generales en las ciencias sociales y administrativas; la citación que nos sirve de excusa se concreta mediante una recurrencia cronológica: primeros tiempos, descubrimiento contemporáneo, hoy inexcusable. Los dos polos de este asunto, que además se precisan por un desarrollo lógico y temporal.

1.6.2 Fundamentación teórica de la investigación cuantitativa.

En esta larga historia, todavía no trazada, de las recomendaciones y perspectivas cualitativas y cuantitativas, se va a escoger un instante y fecha importante que van a utilizar para implantar y enmarcar el progreso de estas relaciones. Se puede ubicar en la Grecia Clásica, el lugar y el momento en el que se instruye de una forma más templada y polémica entre lo “cualitativo” y “cuantitativo”, pudiéndose reflexionar a los filósofos griegos como los antecesores de la disputa entre ambas apariencias, cuyas nociones y tomas de enfoques son fundamentales en la historia de estas relaciones. Asimismo, se sitúa esquemáticamente en

Platón y Aristóteles, las dos imágenes y concepciones representativas del bosquejo inicial de la polémica. Aristóteles por el contrario, “fue un físico en el sentido literal de la palabra” (Kline: 1985) y su experimento de promover la ciencia y la naturaleza a las matemáticas “estáticas”, sino que también protegía una “metodología” de acercamiento a la misma, concreta, empírica, directa, analógica y sensible, que respetase los métodos y que describiese su pensamiento, más en la línea con los acercamientos de la figura cualitativa. De esta forma, se hizo necesario esperar varias décadas, hasta la Edad Media, para que se establecieran los escenarios sociales, culturales, mentales, entre otras, en los cuales posteriormente, se iban a encuadrar las diferentes aproximaciones y progresos que desde hoy, se pueden designar e inscribir como figuras “cualitativas” y “cuantitativas”. Por lo anterior, es significativo matizar sus referencias. Al respecto Mendoza (2006) hace una reseña a que los técnicas cuantitativas surgen en los siglos XVIII y XIX, como complementos dentro del capitalismo, para examinar los problemas sociales y económicos como un todo enredado, además hace referencia de que la investigación cualitativa está infundida en las ciencias naturales y a su vez, en la física de Newton. En estos siglos, desde el trazo argumental que se desenvuelve, se muestran cambios sociales, ideológicos, culturales, entre otros, que van a crear las situaciones sociales y culturales para el comienzo de la ciencia moderna y del paradigma “científico-positivo” absoluto. Su racionalidad se cimentada en el científicismo y en el racionalismo, como posturas epistemológicas institucionalistas con inclinación a la tradicionalidad de la ciencia y manejo de la neutralidad valorativa como razonamiento de objetividad, por lo que el conocimiento se cimienta en los hechos y no tanto a la subjetividad del sujeto (Mendoza, 2006). Desde una apariencia epistemológica, en la correlación sujeto-objeto, la objetividad simboliza la ideal forma de conocimiento, yaciendo el conocimiento científico equivalente de hallazgo de las relaciones causales que preexisten y alinean una realidad dada, lo anterior permite deliberar sobre la actitud del sujeto, la cual no intercede ni se incluye en la escenario investigado. Ahora bien, más allá de estos investigadores, en este título solo se intenta representar cómo los desarrollados científicos del siglo XX, vuelven a evolucionar el argumento de la discusión entre las figuras cualitativas y cuantitativas, examinando el viejo prototipo dominante. En efecto, enuncia Conde (1991), aunque en las citadas ciencias sociales el lógica absoluto siga siendo el paradigma de la “matematización” en su dimensión “cuantitavista”, en las ciencias naturales hace tiempo que dicho paradigma

dejó de ser imperioso, al menos con la potencia de antaño. Asimismo, el siglo XX presenció el adelanto de dos grandes elementos: el de la “incertidumbre” asociado a Heisenberg y el de la “relatividad” asociado a Einstein; en su semblante positivo del enfoque sujeto/objeto (cualquier comprobación transforma el objeto “medido”) y desde el punto de vista de la existencia de un único eje de coordenadas o perspectiva absoluto. En este mismo mandato de ideas, Hurtado y Toro (1998), afirman que “el objeto investigador es inventado como un elemento capaz de despojarse de sus emociones y sentimientos. Investiga el objeto a partir de una figura desde afuera, sin involucrarse. Acusa la objetividad en la investigación. Por lo tanto, su proporción es independiente uno del otro”

Con base en lo mencionado en las líneas anteriores, se deduce que la investigación cuantitativa parte de antecedentes evidenciables. Hernández, Fernández y Baptista (2010:4) la puntualizan expresando: “utilizan la recolección de fundamentos para probar hipótesis con base a cálculo numérico y el análisis estadístico, para formar patrones de comportamiento y comprobar teorías”, aseverando que las primordiales características de esta orientación están concernientes a su seriedad en el método de investigación, puesto que la información es acumulada de manera estructurada y sistemática, el manejo de la lógica deductiva para asemejar leyes causales o universales en una situación “externa” al sujeto. Por su parte Hurtado y Toro (1998), señalan que la investigación cuantitativa tiene un concepto lineal, que involucra claridad entre los elementos que contentan el problema, que deben ser definidos y saber con precisión donde comienza, también se debe examinar qué tipo de acontecimiento existe entre sus elementos. Este aspecto es notificado también por La Rosa (1995, citada en Palacios, 2006) aseverando que para que exista metodología cuantitativa debe haber claridad entre los manuales de investigación desde donde esta instruye hasta donde concluye, emprendiendo los datos de manera detenida y asignándole un importante significado numérico a través de la estadística, con la propósito de hacer deducciones. Las investigaciones experimentales, cuasi experimentales y no experimentales, son los procesos que envuelven el mayor fragmento de los trabajos que se ejecutan con información cuantitativa. De acuerdo a lo anterior, se puede aseverar que bajo la orientación cuantitativa, la analogía entre la teoría, la investigación y la realidad está fundada en la coexistencia entre el conocimiento de la realidad del investigador manifestada en una hipótesis y la situación como fenómeno para que se ratifique una teoría, aun que es importante enfatizar que en la

investigación cualitativa hay un uso generalizado de las “hipótesis de partida” fundadas en supuestos que sostienen la investigación —como punto de crónica para preparar el asunto cualitativo— los cuales se intentan manifestar o demostrar. La traducción cuantitativa tiene entonces por apertura la ayuda de un razonamiento lógico, esto es, entre los indicios y las soluciones se compone un angosto acumulado de relaciones regladas, tales que para andar de las primeras a las segundas no habrá más que perseguir sus condiciones. Así, la consecuencia concluyente de sus estudios conlleva continuamente la persuasión a la autonomía de la causa. Bajo esta orientación, cuya exigencia es la de negociar las recomendaciones intemporales entre variables, las ciencias sociales y administrativas, se establecen como gestoras. La estadística se tiene que observar con el Estado: es la ciencia del Estado. Mediante la estadística, el Estado se reflexiona al azar e imputa la norma: en el protocapitalismo, le consiente formar o crear el balance de sus caudales (estadística descriptiva); en el capitalismo de utilización, le admite lidiar contra entes con estrategia (estrategias simétricas, teoría de juegos o antisimétricas Cibernética) (1991). De igual manera se menciona que para que esto suceda, el investigador debe transportar un proceso que se prepara con una idea, el planteamiento del problema, revisión de la literatura y avance del marco teórico, asimismo debe imaginar el eficacia del estudio de caso, fabricar la hipótesis y la ilustración de variables, progreso del diseño de investigación, definición y selección de la muestra, realizar la recolección de datos, el análisis y la elaboración del información final de resultados y conclusiones, con lo cual se podrá demostrar la coincidencia de la realidad percibida para fundamentar una teoría. En este caso todo los temas anteriores se apegan a nuestra investigación sobre la Felicidad laboral en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática, con el fin de generar ideas que puede ver su manejo en la personalización y jerarquización de dificultades y necesidades, por ejemplo en este caso se manejó la averiguación recolectada para delinear una idea de entrevista estructurada que reconozca un mayor contacto al suceso de investigación, que es, la felicidad en el trabajo y como se va a iniciar en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática.

1.6.3 Recolección y análisis de los datos

Haciendo énfasis en averiguadores académicos expertos, se concibió una investigación y exploración de artículos, papers, journals, libros, investigaciones, tesis, documentos, ensayos y escritos, afines con investigaciones de la felicidad laboral.

Tras la lectura de la bibliografía, se ejecutó un estudio conceptual que se aproximará a las conclusiones más puntuales de la felicidad laboral y se acercan a las variables o elementos concisamente afines con dicho tema de investigación. Adicionalmente se demuestran los trascendentales escritores que han contribuido al progreso e investigación del concepto.

Partiendo de los estudios encontrados sobre el control de la felicidad laboral, se extrajeron en una relación, las primordiales variables sobre las cuales se han fundado estas investigaciones para la comprobación de la felicidad laboral. Inmediatamente de poseer la información de nuestra investigación, se identifican aquellas variables que se atraviesan o que son parecidos entre sí y que pueden proporcionar al balance de la presencia o no del concepto a investigar.

Con las variables anticipadas se efectuó la operacionalización de las mismas, esto es, inventar que las variables logren ser medidas y cristalizadas en interrogaciones estructuradas para luego incluirlas en la conformación de la entrevista.

Con las variables determinadas y operacionalizadas, se manifestarán interrogaciones para cada una de las variables en un conjunto significativo para inmediatamente después adoptar las que más se adaptaron al proyecto de este estudio. Posteriormente se cimienta el formato de evaluación con el conjunto de interrogaciones elegidas, de acuerdo al periodo estimado de conservación de la entrevista, el número de interrogaciones pertinentes a contener, entre otros elementos.

Edificado el instrumento de entrevista estructurada se efectuó la relación con el especialista reconocido en el tema (Martín Seligman) a quien se le invito a la exploración del prototipo de entrevista estructurada inaugural, con un cuestionario adicional como guía, que reconociera al experto nivelar cuales preguntas eran las más convenientes o que lograra desempeñar con el objetivo del estudio.

Capítulo II

Marco conceptual-Contribución

Mapa conceptual del capítulo II.

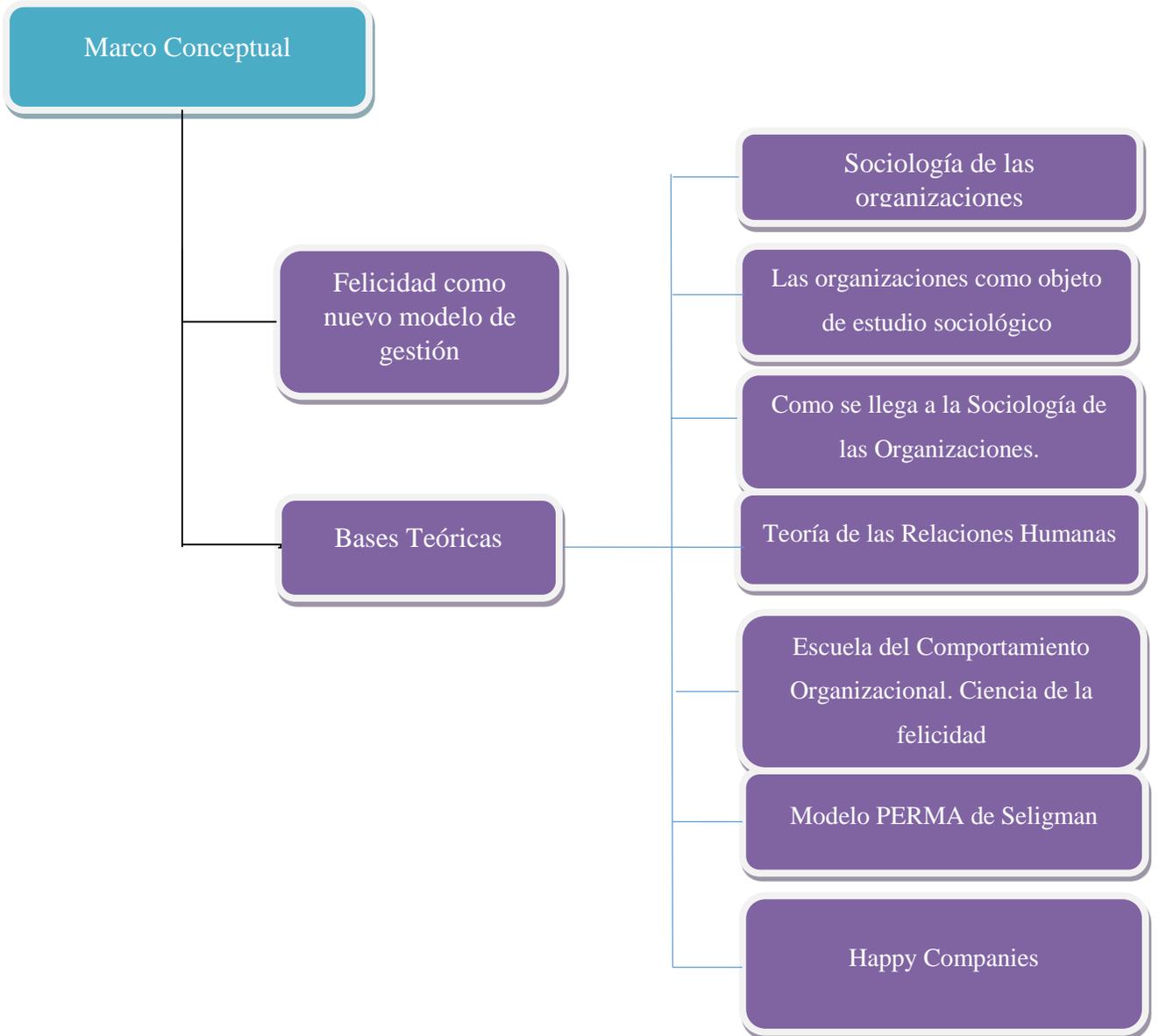


Figura 2. Marco Conceptual.

Fuente: Elaboración propia.

2.1. Felicidad como nuevo modelo de gestión

La felicidad ha sido un hecho de utilidad desde la antigüedad hasta la actualidad. Lejanamente y exclusivamente era afrontado a partir de la filosofía y con el transitar de las décadas ha ocurrido a ser contenido de investigación de la sociología y la psicología organizacional. Que se le frecuente actualmente como un constructo científico, ha legitimado el progreso de herramientas que aprueben la medición y ser vinculada a validaciones empíricas (Lyubomirsky, 1999). La felicidad es mencionada como un momento de satisfacción que concibe el ser humano cuando obtiene un bien esperado (Alarcón, 2009), su determinación se hace forzosa para hacer estudios científicos. Sea notada desde la filosofía como una de las enterezas, como un desenlace destacado del individuo o como un constructo científico, desde las extensiones psicológicas; la felicidad forma parte de la vida de los seres humanos y su investigación se transforma en una término o un propósito de todo individuo (Lyubomirsky, 2001); de allí el valor de investigarla.

Se razona que la felicidad como una “práctica” que admite experimentar emociones de satisfacción y alegría consigo mismo, con los otro y en general con la vida, la felicidad utiliza como un semáforo del tarea social y emocional de los individuos (Bar-On, 2013). No es interés de la buena suerte o de la casualidad, no es algo que se obtiene con riqueza o poder, no acata del exterior sino del carácter como este es demostrado y revelado (Csikszentmihalyi, 2007). La felicidad es magnífica, única, reside en nuestro interior y nada tiene que observar con la recolección de bienes (Fernández, 2009).

Se tiene un enfoque hedonista que se representa a la felicidad como la apariencia de simpatía positiva y ausencia de lo negativo y una eudemonista donde la felicidad tiene que distinguir con el progreso de las potencialidades (Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009). Sin embargo, hay escritores que proponen que estas apariencias no son excluyentes y que la efectiva felicidad las involucra a ambas (Prado, 1997).

Variables como el género, el horizonte socioeconómico, el nivel de estudios no incrementa los límites de felicidad, pero circunstancias como casarse, ser optimista, hallarse en una esfera con democracia, poseer un círculo social grande sí coadyuvarán a incrementar sus

niveles (Seligman, 2003). Biswas- Diener (2002) cuestionan que los elementos de la felicidad no alteran en situación de las diferentes culturas al parejo que los micro gestos faciales no lo inventan en las diferentes razas.

Por otra parte, la felicidad es afrontada por Diener (2012) a partir de dos elementos: el afectivo y el cognitivo; se describe al primero en procesos de experimentar impresiones positivas y negativas y al segundo en conocimientos de gusto con la vida. Por su parte Seligman (2003) reflexiona que la felicidad en procesos de personalización y labor de las fortalezas, las cuales son consumidas en diferentes perímetros de la vida de los seres humanos como el trabajo, el amor, la educación, la familia y el ocio. Adicionalmente el escritor denomina tres pilares de la felicidad: la vida satisfactoria, la vida comprendida, y la vida con significado.

Desde el nacimiento se ostenta un rango sostenido que imbuye a los seres humanos para que sean felices.

Hay otra categoría que pertenece a las situaciones de la vida. El inicial manifiesta mejor que el secundario los niveles de felicidad (Seligman, 2003). Esta se hallará explícita por la manera como los seres humanos formalizan y prefieren las condiciones vividas en el pasado, en el presente y el futuro (Seligman, 2003).

$F = RF + C + V$ es la receta (formula) de la felicidad (F) en donde se determina a la compromiso que conservan los individuos para lograrla. Los horizontes de la felicidad se instituyen según el nacimiento (RF) con un 50%, las condiciones (C) con un porcentaje de 10 % y la representación en la que se orienta la vida de los individuos (V) un 40% (Lyubomirsky, 2007). En resolución de Ben-Shahar (2008 y 2011), adjudicarse que conseguimos asimilar a ser felices es creer en nuestra responsabilidad en el trabajo de nosotros mismos.

En contundente y definitiva esta exploración teórica aprueba distinguir que la felicidad ha sido presentada en técnicas de fenómeno (Lyubomirsky, 1999), como un fase de

complacencia (Alarcón, 2009) como un proyecto de la vida (Aristóteles 2009), con dispositivos afectivos y cognitivos (Diener 2012) y como personalización y labor de las fortalezas (Seligman, 2003). También se localizan variables como el género y la formación los cuales no aquejan la felicidad; al contrario que casarse, corresponder y ser amable que apoyan a aumentarla. Se hace importante entonces conocer el significado y elementos de la felicidad para prolongar el estudio, ya que ésta hace pieza importante de la vida de los seres humanos y la mirada se direcciona para que sea frecuentada como un constructo científico que se pueda contar e intervenir.

En cuanto a felicidad laboral, es determinada por Sanín y Salanova (2015) como “la efectividad de impresiones positivas y animación del trabajo, lo cual envuelve un juicio subjetivo sobre lo bien que se está en la organización y en reciprocidad con qué tan bien caminan las cosas allí”.

Desde nuestra representación concebiremos entonces la felicidad como prosperidad subjetiva, el cual contendrá una intuición y un análisis de las longitudes cognitivas y afectivas de los seres humanos, del conocimiento que tienen sobre los escenarios agradables y desagradables y la forma como estas son estimadas.

2.2. Sociología de las organizaciones

2.2.1 Las organizaciones como objeto de estudio sociológico

La investigación sobre las organizaciones ha sido centro primordial por parte de las Ciencias Sociales y Administrativas. La industria, la compañía y las organizaciones son las formas en las que el ser humano ha ido instaurando la responsabilidad laboral desde el inicio de la industrialización hasta nuestros tiempos (José Félix Tezanos 2008; Ángel Infestas Gil 2001; Anthony Giddens y Philip W. Sutton 2010).

La sociología nació como consulta a una cadena de transformaciones drásticos, precipitados por la Revolución Francesa y el origen de la Movimiento Industrial en Europa, a mitad del siglo XVIII. El rompimiento de las crianzas de vida tradicionales respaldada por estas permutas fue la nacimiento de que algunos filósofos pretendieran vislumbrar y exponer cómo

se habían emanado y cuáles serían sus resultados. Para percibir y manifestar estos fenómenos se hizo forzoso desplegar un nuevo conocimiento del mundo social y del natural.

A los primitivos sociólogos les unía el deseo de alcanzar las permutas que se estaban originando en la humanidad. Pero no simplemente querían exponer los sucesos que ocurrían en su periodo, sino que intentaban desplegar formas de investigación del mundo social que expusieran el trabajo general de las sociedades y la entorno del cambio social.

La industrialización representó la llegada de la industria como signo de producción. La propagación y crecimiento de la industria da parte a la compañía, que podría precisar como una segunda etapa de la industrialización y donde surge un régimen de padrones visiblemente determinados- directivos, mandos medios y obreros. Posteriormente, la divulgación de la compañía ocasiona lo que designamos organización, que es la consecuencia de la deposición de tener que organizar la complicación de la creciente y de las peticiones de la humanidad.

La dificultad de las demandas y la fabricación de masas requieren que se organicen los métodos productivos, financieros, el capital humano, etc., siendo el estudio sociológico de dichas organizaciones vigilancia de la Sociología desde el inicios de los tiempos, bien a partir la microsociología, es decir la actuación periódico en escenarios de interacción cara a cara, o bien a partir la macrosociología, que se coloca en la investigación de magnos procedimientos sociales, como la técnica de política o la disposición económica, el perfeccionamiento de la industrialización o los evoluciones de un método absolutista hacia un sistema democrático.

2.2.2 Como se llega a la Sociología de las Organizaciones.

Cualquier organización tiene una representación social, ya que son hechos sociales. La presencia de organizaciones es la particularidad más representativa de las corporaciones actuales, y su credencial transcendental es “proporcionar la obtención de conclusiones que resaltan las contingencias individuales” (Antonio Lucas Marín y Pablo García Ruiz 2002:4).

A los iniciales sociólogos no les pasó desapercibido el fenómeno fabril, por el contrario, siempre fue factor de su investigación y de perseverancia por emplear los métodos científicos a la sociedad, pretendiendo implantar técnicas y teorías como en las Ciencias Experimentales. En su obsesión floreció la Sociología industrial o de la compañía que en su interpretación más fresca y extensa se ha alcanzado a mencionar Sociología de las Organizaciones (Narciso Pizarro 1997).

La Sociología Industrial se identifica por el origen de la industria. Brotaron mecanismos y técnicas que hasta entonces nunca se habían transmitido y con evaluaciones muy desiguales según la disposición ideológica de los primitivos sociólogos. Se agrupa en dificultades como la división social y técnica, las situaciones en que se confecciona, sus derivaciones para la vida particular y colectiva de los colaboradores, el incremento de la urbe gracias a los progresos de la medicina, el aumento de la agitación social, etc. Se trata pues de la investigación de todos los matices del compromiso laboral como acción humana y de las organizaciones sociales que se producen en el mismo (Ángel Infestas Gil 2001).

La Sociología de las Organizaciones brota posteriormente a la Segunda Guerra Mundial como distintivo separada de la Sociología Industrial. En su comienzo hallamos tres grandes tendencias que contribuyen a la investigación y a la destreza de la manifestación organizativa diferentes aspectos complementarios: la teoría weberiana de la burocracia con su investigación de procedimientos a la dificultad de la dominación; la alineación científica de la investigación de Taylor, cuya inquietud concentrada se destinaba hacia la dificultad del fortalecimiento de los colaboradores en la compañía, y la pensamiento de las relaciones humanas, también interesada por la eficacia organizativa, aunque a través de un condición de orientación más interactivo y del manejo de los conjuntos informales por parte de los autores de la estructura formal (Ángel Infestas Gil 2001).

La diferenciación primordial entre la representación sociológica y otras disciplinas en las investigaciones de las organizaciones, es la finalidad con la que se transportan a cabo de las investigaciones. Las investigaciones sociológicas de la compañía o la empresa pueden ser usadas a cabo desde otras representaciones, así por ejemplo desde la figura técnica o la

monetaria. Cualquiera de esas figuras han absorbido varios nombramientos como Sociología Laboral, Sociología Mercantil, Sociología Industrial. De todas formas en cualquiera de estas figuras, la esencia última de la Sociología es el conocimiento de la organización, pensar los métodos sociales que se originan en su interior y sólo secundariamente la definición de conclusiones económicas, experimentados o de fabricación. No es objeto de este estudio solucionar esta divertida discusión conceptual, sino mostrar algunas de las tendencias predominantes al respecto.

La Sociología actual se adueña de cualquier figura de organización: hospital, consultora, administración pública, administración privada, industria, la iglesia, etc. La Sociología de las organizaciones no ha transformado su esencia de investigación, sino que ha avanzado con el adecuado argumento investigado, que a lo prolongado del período se ha ido extendiendo, cambiando en algo más enmarañado y resaltando los semblantes económicos y lucrativos de las iniciales épocas de la compañía y conformando muchos otros semblantes de la vida habitual de los individuos especiales.

Existen otros bosquejos teóricos que revelan el mundo del trabajo y que se designan teorías de la organización del trabajo, no obstante es forzoso catalogarlas siguiendo un juicio histórico o acerca del pensamiento que brindan sobre el individuo. Iniciaremos por los orígenes de la Sociología, nacida por el progreso de la sociedad industrial y continuaremos por las tres representaciones teóricas más experimentadas en los últimos tiempos: la teoría de sistemas, las teorías institucionales, el interaccionismo simbólico y las teorías del capital social.

Ejecutar este estudio por las distintas teorías de organización del trabajo nos autorizará ubicar en la figura presente de la organización, como un sistema de comunicación e reemplazo social, estacionando la inquietud por la calidad y la excelencia como centro de las organizaciones complejas.

La calidad se ha ido desarrollando conforme a las épocas. En un inicio era una concepción unida a la producción de cuerpos visibles, fundamentalmente en organizaciones industriales,

pero la percepción de la calidad hoy en día se crea como complacencia del cliente o usuario, bien se trate de productos o servicios.

La inquietud por la calidad se supo en las organizaciones industriales, el esquema de técnicas en Japón, Estados Unidos y Europa que provocaban la eficacia y su control. Son técnicas de dichos modelos el CWQC (Company-Wide Quality Control), la técnica del modelo del Premio Deming a la calidad, la técnica del modelo del Premio “Malcom Baldrige” a la Calidad, la técnica del modelo de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO 9004-2) y la técnica del modelo de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (V. Martínez Tur, J. Peiró y J. Ramos 2001).

Las instituciones educativas no son extrañas a estas proyecciones y han surgido costumbres avanzadas desde este modelo y técnicas de gestión de la calidad en comunidades como la del estado de Morelos, en especial en el municipio de Cuernavaca.

Para lograr dicha perfección en la gestión se propone la utilización del modelo de gestión universitaria basado en indicadores por dimensiones relevantes apoyado en un acumulado de conceptos fundamentales: responsabilidad social, proceso de alianzas, alineación hacia los resultados, orientación al cliente (estudiante), liderazgo y coherencia, servicio en los procesos, desarrollo continuo de aprendizaje e innovación y mejora.

Este modelo o técnica dispone el manejo de la gestión estratégica funcional, con los medidas de valoración de la educación, con el fin de conservar un vigilancia apropiada sobre las variables que establecen, en todas las actividades propias de la institución, el beneficio de cada una de ellas y su nivel de contacto con los objetivos y propósitos trazados, comprobando por tanto, el grado de calidad que la unidad educativa es apta de brindar y al mismo tiempo, comprobando el desempeño de las requerimientos que solicitan los criterios de evaluación (CNAP 2003).

2.3. Teoría de las Relaciones Humanas

Esta corriente destacada con el título de “relaciones humanas” tiene su comienzo en la investigación elaborada por Elton Mayo en la compañía de Hawthorne en las afueras de Chicago de la Western Electric Company.

El valor decisivo de las investigaciones de Elton Mayo es debatir que los conjuntos de trabajo están originados de carácter individual y únicamente por motivaciones económicas. Es decir el homo economicus propio del taylorismo, se reemplaza por un ser humano competente de motivarse, trabajador y no sólo estimulado por beneficios económicos, surge el ser humano social.

En esta teoría las carencias sociales son esenciales, ya que el trabajo en una institución es un movimiento social, los trabajadores constituyen parte de un conjunto y sus relaciones informales son independientes de la acción económica que se ejecute.

Los apariencias sociales de la industria y su investigación: comunicación, participación, liderazgo, relaciones informales, etc, son centro de investigación desde entonces y es virtud de Elton Mayo el haber afectado la organización social con la personalidad y el haber ubicado las relaciones de trabajo en un argumento sociológico. Agradeciendo a Elton Mayo la Sociología de la industria consigue una existencia decisiva.

El esfuerzo categórico a las opiniones de Elton Mayo partieron desde la psicología con el norteamericano Abraham Maslow y con la naciente idea del ser humano y sus exigencias.

2.4. Escuela del Comportamiento Organizacional

2.4.1. Ciencia de la felicidad psicología positiva

Inicialmente se ha destacado algunas representaciones teóricas sobre la felicidad, no obstante, es sensato estimar tal orientación que persigue Alarcón para la elaboración de los estudios que es el de la Psicología Positiva, que fue bosquejado e impulsado por Seligman (Esguerra, 2006). Seligman y Csikszentmihalti (2000) aseveran que la psicología positiva es una ciencia de la práctica subjetiva, que se plantea investigar las técnicas del individuo. La concepción

de práctica subjetiva es de la antigua data en la psicología mentalista, apunta a los conocimientos que suceden en el cerebro, tales como razonar, observar, imaginar, vislumbrar. Suele denominársele también suceso interno o práctica privada en impedimento a prácticas objetivas y públicas, que juntos articulan dicotomías de la noción dualista alma-cuerpo.

Seligman mantiene que la conducta humana no está establecida por una reseña de premios y castigos, las causas del procedimiento del individuo se hallan en eventos mentales, como el madurar o la voluntad. Antes de ejecutar una operación primero razonamos consecutivamente impulsos psíquicos internos impulsan al ser humano a la actividad, los ejercicios facultativos constituyen parte del linaje del ser humano. A diferencias de las psicológicas que suponen al ser humano un ser pasivo, que manifiesta a provocaciones, la psicología positiva medita que el individuo puede aplicar sus propias decisiones, hacer elecciones y crear preferencias, tiene fortalezas y virtudes aprende destrezas para liberarse de sentimientos de valor. Puede practicar control de sus adecuadas acciones y establecer su utilización, las labores citadas conllevan un trasfondo volitivo, palabra manejada por la antigua psicología mentalista y que la psicología positiva sobresale.

La psicología positiva es una poderosa corriente que se halla en entero desarrollo y progreso. Aún no ha conseguido un régimen teórico complejo, a la forma de otras recomendaciones psicológicas que le han antecedido, ya sea como el psicoanálisis, el conductismo eficaz, la psicología humanista y la psicología cognitiva.

El término “positivo” que considera a la psicología, enuncia prácticas atractivas, gustosas de bienestar y riqueza personal, por ejemplo, felicidad, optimismo, amistad, amor, gratitud, buen humor. Además, es positiva a la salud, y negativa la enfermedad; la felicidad se le relaciona con prosperidad y estar afligido con frustración o malas nuevas.

Las conductas positivas son desiguales a etapas psicológicas negativas, como neurosis, ansiedad, cólera, depresión, trauma, psicosis, esquizofrenia, y otros tantos que expresan cambios del comportamiento. Cuando se platica de psicología positiva no simboliza que por oposición, haya una psicología negativa, como cómodamente podría acogerse. El término adecuado para nombrar conductas alteradas o negativos es psicopatología, conducta de antigua data en las investigaciones de Psicología. Añadiendo a esto, desde el punto de vista

psicológico, la expresión positiva permite “la actividad normal del psiquismo y de su término conductual” (Alarcón, 2009).

Sin embargo, los conocimientos positivo y negativo concederían tener una desigual connotación desde el punto de vista de la conducta social. En consecuencia, muchas respuestas sociales se pueden considerar como buenas o como malas, por ejemplo, en ciertas civilizaciones o culturas eructar posteriormente a consumir alimentos es un símbolo que el menú ha sido encantador, es una forma de retribuir al anfitrión. En otras, es una expresión fuertemente reprochable que original inoportuna educación. En épocas antiguas el correctivo físico se empleaba como una medida de conducta para la alineación de los niños, hoy por hoy el correctivo físico es desprestigiado, porque perjudica la autoestima del menor (Arias, et al. 2016). Estas muestras aguantan a reparar que lo que se piensa que es positivo o negativo, bueno o malo, son reflexiones de valor que se enuncian con referencia a pautas culturales. Está probado que la forma como nos conducimos satisface a la operación de activas variables socioculturales que, con el caminar de la época, consiguen organizar la actuación propiciando que se establezcan, entre los seres humanos de un conjunto o de una entidad social, condición genérica, sean estas representaciones de razonar, prejuicios, creencias, valores y costumbres. Las variaciones culturales tienen terminante importancia en la interrelación humana y son de específica importancia para los psicólogos que proporcionan servicios de salud mental en naciones con altas tasas de inmigrantes. De esto puede deducir que positivo y lo negativo, que lo bueno y lo malo son cualidad de esfuerzo relativo que les imputamos a los sucesos.

Entonces ¿qué es la psicología positiva? ante esta incógnita se ha contestado a través del análisis de los mecanismos o partes esenciales que componen cualquier corriente psicológica considera como una totalidad. El primer elemento corresponde a las influencias de investigación. En esta dirección Seligman y Csikszentmihalyi(2000) aseveran que la psicología positiva es una “ciencia de la experiencia subjetiva”; su espacio la disponen momentos de la experiencia humana, tales como agradecimiento, perdón, ilusión, confianza, amor, amistad, inspiración, risa, felicidad y muchas otras conductas todo pensado en la naturaleza positiva, que establecen fortalezas y virtudes humanas. La diversidad de estos argumentos no fue pactada o fueron muy poco investigados por la psicología del siglo XX, comprometida en procedimientos negativos, sean ansiedad, frustración, irritación, fobias,

desconfianzas, depresión. La idea de la psicología positiva no conlleva a oponerse, ni proponer que se renuncie al estudio de procedimientos señalados negativos, reconoce que su comprensión es necesaria para resaltar los padecimientos del sufrimiento del individuo.

La dificultad está en que el lado positivo del ser humano había sido dejado de lado, surgiendo como necesidad decisiva investigarlo para tener un enfoque perfecto del individuo. La particularidad de la psicología positiva habita en que se coloca a la investigación de áreas inexploradas del psiquismo y conducta del ser humano, relacionadas con la felicidad o bienestar de los individuos. No obstante, el descubrimiento de sus argumentos, algunos de ellos habían conquistado la importancia de la reflexión filosófica del mundo helénico. (Alarcón, 2006)

En segundo elemento es la técnica de investigación que maneja la Psicología positiva. Csikszentmihalyi sustenta que la técnica científica es el principal medio para concebir en su complejidad la conducta del ser humano. Pero reflexionando como medio metodológico para originar investigaciones consistentes y íntegras según orden lógico, se transforma por la naturaleza del objeto que emprende y los objetivos que pretende el estudio. Al preocuparse la Psicología positiva por la “práctica subjetiva” o métodos internos, era natural que su paradigma epistemológico fuese el esquema “hipotético-deductivo”. Asume que el mundo interno se puede percibir a través de sus apariencias externas, que son objetivaciones del mundo subjetivo, acumuladas mediante la deducción científica (Alarcón, 2006) En oposición, el paradigma del conductismo operante es epistemológicamente fundado, está comprometido solo en situaciones empíricas visibles. Solventa el conocimiento objetivo de algunas conductas; sin embargo, no puede exponer conductas complejas, como los que aborda la Psicología positiva.

El tercer elemento pertenece a la idea del individuo. La psicología positiva sitúa a la persona en el foco de su atención; su puesto de partida es el hombre calificando como un individuo bueno, que resuelve y procede seriamente por sí mismo; es encargado de elegir, por propia decisión, entre variadas elecciones que se les brinden mediante impulsos psicológicamente internos, llámense fortalezas y valores humanos. La psicología positiva tiene por objeto desarrollar las cualidades más genuinas y positivas del procedimiento humano. Como corriente humanista, explora promover el progreso de la calidad de vida apostando en el

énfasis de la investigación de los semblantes positivos y el progreso de cualidad positivas del procedimiento humano. Apunta hacia la ejecución plena del ser humano. Esas doctrinas se localizan en el marco del Humanismo Científico, en el cual puede poner el concepto del individuo que entiende en la psicología positiva (Alarcón, 2006)

Esta investigación esta fundamenta en los estudios Reynaldo Alarcón y la psicología positiva en el Perú indicando que se “conoce de una investigación cada vez con mayor potencia al interior de la psicología, que trata de investigar y incidir la importancia de emociones de matiz positivo, tales como la felicidad, la prosperidad, la alegría (León, 2009).

Se logrará decir que se trata de un argumento de investigación de utilidad sobre todo para los psicólogos clínicos, los psicoterapeutas y los psicólogos educacionales.

Pero, en este escenario, la psicología positiva concluye siendo también una orientación relevante para espacios como la producción industrial, la optimización del trabajo empresarial, la creatividad artística y científica. En los últimos años Alarcón ha fomentado la investigación este tema, concentrándose en la investigación de la felicidad, argumento complicado, elusivo y controversial. Su vigente interés por la Psicología Positiva, como él mismo menciona, establece en que focaliza su investigación en áreas desérticas del psiquismo humano, relacionadas con el bienestar psicológico, la ejecución del ser humano como individuo y el progreso de integridades cívicas para vivir en fraternidad en una sociedad plural, que son contenidos de nuestro tiempo (Alarcón, 2009).

Alarcón reflexiona que la felicidad como uno de los argumentos más significativos para ser investigada. Las determinaciones acerca de la felicidad no han brotado en estos tiempos, desde la antigüedad los intelectuales le han dado una determinación de acuerdo a su apreciación, sin embargo, con el pasaje del tiempo se ha ido constituyendo una definición estructurada.

Precisar la felicidad no es trabajo fácil, Alarcón (2009) relata que todos los seres humanos en algún instante de su vida han reconocido felicidad y a menudo la perseguimos como una meta o un fin pretendido y deseado. Otras ocasiones se le imputa a un objeto ente el poder proporcionar felicidad, pero las interrogantes son ¿Es la felicidad un momento efímero, o es para hoy y permanentemente? ¿Todos los individuos pueden ser felices, o solo algunos de

ellos? Y existen más interrogantes que si examinamos se percibirá que las interrogaciones frente a este argumento son interminables.

Alarcón (2009) con base a las investigaciones realizadas origina numerosos pensamientos de la felicidad, como prosperidad subjetiva y como costumbre óptima, para alcanzar una conclusión correcta y original de la felicidad, la cual la supone como “una fase de complacencia, más o menos perdurable, que examina subjetivamente el ser humano al obtener un bien deseado” (p. 137). Esta descripción está estimulada en las doctrinas filosóficas de felicidad del mundo griego, en particular Aristóteles y Epicuro, y en los descubrimientos nacientes del estudio empírico de la felicidad.

2.4.2. Modelo PERMA de Seligman

La Teoría del Bienestar (o Modelo PERMA) es básicamente una teoría de designación no obligada y es una representación de lo que los individuos prefieren libremente para aumentar su felicidad. El propio Dr. Martin Seligman reemplaza el objeto de la investigación con esta teoría, conduciendo de investigar la felicidad (1999) a estudiar el bienestar (2010) que es más extenso y valioso.

Cada componente del Modelo PERMA debe desempeñar tres elementos para figurar como mecanismo dentro de la teoría:

1. Debe apoyar al bienestar del individuo.
2. Debe ser seleccionado por propia convicción.
3. Debe ser determinado y equilibrado en forma autónoma al resto de las variables del modelo.

PERMA es un acrónimo que congrega 5 componentes: Positive Emotions, Engagement, Relationship, Meaning y Accomplishment, las que en español se conciben como: Emociones Positivas, Compromiso, Relaciones Positivas, Significado y Logros. Cada una de ellas se desenvuelve de acuerdo a la siguiente explicación:

Emociones Positivas (Positive Emotions): este componente es el que más se relaciona a la conclusión de felicidad que socialmente se trata en tiempos actuales. Esta descrita a la mayor suma comprobación de emociones positivas que se manifiestan a lo largo del día, un ser humano que expone ser feliz vive emociones como la satisfacción, disposición de amar,

confianza, ilusión y otros sentimientos agradables. Es significativo tener en cuenta que preexiste correspondencia entre las emociones positivas y emociones negativas, al ir columpiando ambas y al aplicar hacia una u otra, la apreciación sobre la felicidad del ser humano puntualizará cual prevalece, a mayor positivo, mayor es la felicidad y mejor la prosperidad y la calidad de vida.

El objetivo principal de esta medida es hallar representaciones para conquistar emociones positivas y complacerse en la práctica del día a día, ayudarse de no abandonar para después con diminutas acciones a diario, rodearse de individuos positivos y de mente desarrollada.

Compromiso (Engagement): este componente se combina con la aptitud de adquirir responsabilidades en desiguales eventos periódicos, sean éstos satisfactorios o no. Además está agrupado a la concepción registrada en psicología positiva llamado “flow” (fluir). Cuando un individuo fluye, ejecuta lo que le interesa, al concebir un pasatiempo se propone tiempo, voluntad y responsabilidad, se goza cada hecho de la vida, reconoce las propias fortalezas y posteriormente de resaltar dichos afectos se dedica a ellos con responsabilidad y dedicando toda su vida en ello. El trabajo o involucramiento es poner parte de los individuos en todo aquello que desempeña y el secreto del beneficio es poder llevarlo a la práctica de la labor diaria, cuando los individuos localizan un significado a esto camina de forma correcta. Para aumentar la responsabilidad profesional se deberá disminuir las relajaciones y perfeccionar la concentración, esto lleva a una etapa de completo gusto laboral y donde muchas veces se discute que el “tiempo pasa volando” y como síntesis lo que sucede es que los individuos se sienten colmados en el proceso de la diligencia que está desarrollando.

Relaciones Positivas (Relationship): por el hecho de ser seres humanos sociables frecuentemente se forman conexiones con otros seres humanos como: familia, amigos, sociedad y compañeros laborales. Cuando la interrelación es maniobrada de forma productiva, esta beneficia el nivel de felicidad, fomentar relaciones positivas con otros colaboradores concede sentir compañerismo, gratificaciones y a la vez son un soporte, sobre todo en periodos desfavorables, posiblemente se pasan mucho tiempo en el lugar laboral por lo que es importante cimentar buenas relaciones y lazos de apoyo. Las relaciones positivas no sólo alimentan la vida social, sino también la vida interna.

Significado (Meaning): el dar significado a los acontecimientos o entornos por diferentes que sean, reconoce sentir felicidad personal, cuando se es pieza de algo más grandioso que uno mismo, admite experimentar la felicidad. El significado da orientación, sentido de posesión e estímulos a la vida, alimenta las relaciones interpersonales. Es transcendental descubrir importancia a la vida personal y laboral, hay acciones que se desenvuelven como voluntariados, eventos de beneficencias y apoyos a la sociedad, que dejan complacencia por la aportación a causas con fin mayor y profundo.

Logro (Accomplishment): los logros son un componente que no se desempeñan aislados, sino que van ligados de los componentes antes mencionados. Antes de ver el efecto o el resultado de los actos, es primordial apreciar que se pueden hacer las cosas, creer en sí mismo. Cuando las esperanzas se miran con felicidad, se consuman, ya que la práctica psicológica positiva se vuelve una obligación para el desempeño que se desea.

2.4.3. Economía de la felicidad

La utilidad de la Psicología no solo se percibió –en los años sesenta-, cuando se resistió contra los abusos y creencias del conductismo sino también cuando se empezó a manejar en las investigaciones de la felicidad, informes de investigaciones de prosperidad subjetiva que destacaban los designados entrenamientos de aprobación. En estos entrenamientos se examinaba la correlación entre las calificaciones en investigaciones sobre felicidad y fenómenos visibles indicativos de la calidad de felicidad de los seres humanos.

Pérez-Asenjo (2008) comenta, que lo que los psicólogos citan prosperidad subjetiva es un fenómeno serio y se puede absorber mediante las contestaciones de las personas. Por lo que, en primer lugar, la prosperidad subjetiva es hasta cierto punto visible.

En cuanto al beneficio económico, “La Paradoja de Easterlin”, en distinción a Richard Easterlin, es quizá el análisis empírico más significativo que originó nuevamente a los economistas a la investigación de la felicidad. Easterlin fue pionero en plasmar en los años setenta una investigación sobre la correlación entre el interés de los seres humanos y la felicidad manejando fundamentos de búsquedas donde localizó que no existe una correlación directa entre estos dos elementos: el aumento en el nivel de utilidad en las naciones de primer mundo no se había convertido en un incremento en la felicidad de los seres humanos.

2.4.3.1 La paradoja de Easterlin: El redescubrimiento de la Economía de la Felicidad.

La rehabilitación de la felicidad a la economía ha sido la consecuencia de un asunto que se ocasionó en la Psicología. De hecho, el sitio de inicio de las nuevas investigaciones sobre la felicidad en correlación con el contorno económico es la investigación de los psicólogos (Brickman y Campbell, 1971). La conclusión de este estudio es que corregir las situaciones objetivas de vida, en procesos de incorporación o de riqueza, no tiene efectos duraderos en la felicidad de los individuos.

Easterlin en 1974, en su investigación inicial, manejó dos tipologías de fundamentos empíricos, para el complejo de Estados Unidos de América, -desde 1946 hasta 1970- establecidos en una auto-evaluación subjetiva de la felicidad o complacencia con la vida de los seres humanos. Los iniciales fueron proporcionados por las contestaciones a una investigación de tipo Gallup, en la que se expresó una duda directa, que hasta el día de hoy está en el origen de la mayoría de los estudios empíricos sobre la felicidad: "Entonces hacemos la siguiente pregunta, ¿Qué tan feliz diría que es usted? Muy feliz, suficiente feliz, en una forma intermedia o no muy feliz".

Easterlin manejó las respuestas de los individuos en relación a su nivel de felicidad en estas referencias directas porque reflexionaba que la reflexión de los seres humanos acerca de su adecuada felicidad era la principal medida del mismo. El manejo de esos antecedentes era de uso habitual para los sociólogos y psicólogos de la época, pero no para los economistas, que confiaban en el conocimiento convencional simultánea en el interior de la carrera: más recursos proporcionan más ganancia al individuo y por tanto la hacen más felices.

El segundo elemento de reseñas provenía de un estudio más sofisticado llevada a cabo en los años sesenta en 14 naciones heterogéneas por el psicólogo Hadley Cantril, en correlación con los miedos de los individuos, las ilusiones y el bienestar. A los individuos consultados se les requirió que encasillaran su propio bienestar en un escalafón de 0 a 10 (Escala de Auto Atribución). Esta escala obedece de un contínuum, determinado por el propio ser humano, entre el peor nivel de la variable (0) y el superior (10).

Las conclusiones proyectaron que la felicidad se considera concluyente por los mismos argumentos en todas las culturas: la economía particular, los asuntos familiares y las cuestiones de salud. Pero la consecuencia más interesante procede del estudio de series

pasajeros a nivel nacional: entre 1946 y 1970 en Estados Unidos de América, el beneficio real per cápita creció en más de 60 por ciento, mientras que las compensaciones de seres humanos que se consideraron como Muy feliz, suficiente feliz, en una forma intermedia o no muy feliz se conservó casi sin alteraciones.

Frey (2008), menciona que el beneficio per cápita se duplicó por 6 en Japón entre 1958 y 1990, mientras que la complacencia con la vida promedio continuó invariable en una dimensión de 2,7 en una escala de cuatro tantos. Layard (2005), comenta que “para naciones cuyo beneficio per cápita es superior a \$20.000, la incorporación adicional no está agrupada a una mayor felicidad”, aunque parece exponer las contradicciones en la felicidad promedio entre esas naciones y los más necesitados. No obstante, “en la intimidad de una misma nación en un instante definitivo del periodo la correlación entre el ingreso y la felicidad vive y es fuerte” (Bruni y Porta, 2007).

De la investigación de Easterlin, (1974) se desglosan tres deducciones importantes:

1. No hay discrepancias explicativas en el bienestar subjetivo entre las naciones desarrolladas y no desarrolladas.
2. En el ciclo de 1946-1970, en el que se duplicó la renta per cápita en Estados Unidos de América, no incrementó el grado de bienestar subjetivo.
3. Existe una relación no lineal entre la utilidad y la felicidad, de manera que, a medida que incrementa el horizonte incondicional de la renta, su beneficio marginal es descendiente.

Entregadas estas conclusiones, Easterlin se trazó la hipótesis de que la felicidad de los seres humanos obedece de su entorno económico concerniente respecto al ambiente más próximo, (Peiró 2007). Easterlin expuso estas conclusiones con base a la teoría del ingreso relativo, (Duesenberry 1949).

Según esta teoría, el beneficio de cada individuo estriba de la relación entre su consumo vigente y el del resto de la sociedad. Si el consumo de los demás individuos no cambia, el beneficio del ser humano aumenta conforme lo hace su renta. Cuando el ingreso per cápita asciende, el interés que se emana del gasto de cada persona lo hace también, pero el aumento del gasto de los demás disminuye su propia ganancia. En el caso general, el incremento del

ingreso no lleva aparejado un aumento de la utilidad, lo que se interpreta como norma de gasto, en la que el nivel de consumo funciona como punto común de referencia. Desde este punto se observa, la averiguación subjetiva acerca de la felicidad que suministran los seres humanos depende de esa norma de gasto.

En definitiva, la célebre “Paradoja de Easterlin” asevera que los aumentos importantes de renta, no van amparados de incrementos en los niveles señalados de felicidad. De manera, que, por debajo de los horizontes medios de subsistencia, la riqueza suministra felicidad, sin embargo, a partir de los horizontes de renta ubicados por arriba del mínimo vital, no existe una semejanza positiva entre el incremento de la renta y el de la felicidad.

Tras estos estudios, empezó ampliar el atractivo por este argumento, de manera que en naciones y etapas diferentes se han llevado a cabo muchas investigaciones para indicar la dirección que sigue la felicidad en situación de la renta que posea la sociedad. Entre estas investigaciones pueden relacionarse: (Diener 1984 y 1999); (Oswald 1997); (Blanchflower 2001); (Veenhoven 1991 y 1993); (Inglehart 1990) y (Easterlin 2001).

Por su parte, Frey (2008), expone que la economía de la felicidad, perfeccionada hasta ahora como un área en la economía, está estimulando enérgicamente el cálculo directo de la felicidad de los seres humanos. De este modo, investigadores económicos están manejando herramientas edificadas y comprobadas en psicología que contienen muchas encuestas aplicadas a distintos grupos de individuos.

Las diversas medidas de auto- reporte sobre el bienestar han sido hasta ahora la plataforma para el estudio académico, sin embargo, la nueva dirección que los economistas han transmitido a sus exploraciones en este campo, tiende a desatender el contenido investigativo que sobre la felicidad se ha ejecutado, pero a su vez han compensado esta labor con estudios muy beneficiosos sobre la eficacia de las medidas empíricas que se han realizado. En este sentido, por ejemplo, (Krueger y Schkade 2008), (Oswald y Wu 2010), han utilizado el avance de nuevas herramientas estadísticas para inspeccionar encuestas. Estos antecedentes han dado lugar a nuevas medidas de la felicidad, y han revitalizado la discusión sobre la felicidad en la economía.

2.4.3.2 Principales explicaciones a la paradoja sobre la relación renta –felicidad.

Easterlin expone sus propios descubrimientos fundamentado en la teoría de los ingresos relativos. Esta teoría manifiesta que el beneficio que un ser humano emana de su gasto es función, no de su nivel de consumo en términos necesarios, sino de su nivel de consumo en términos relativos. El ingreso de referencia con el cual se coteja el ingreso particular es expuesto por Easterlin a través de tres representaciones:

1. el nivel promedio de ingreso de sueldo de un conjunto social, con el cual el individuo coteja su sueldo (comparación social),
2. el ingreso pasado del propio individuo (adaptación)
3. el ingreso al que el individuo anhela (aspiraciones).

2.4.3.2.1 Comparaciones Sociales.

Las comparaciones sociales son algo ineludible y común en los individuos. Una de las comparaciones más usuales es el beneficio. El beneficio de un ser humano está verdaderamente relacionado con su nivel de coste en consumo e inversamente con el coste en consumo de todas las demás personas.

Los individuos hacen comparaciones sociales, en las que no es el nivel dominante de las entradas de dinero lo que más interesa, sino la colocación en relación con los demás seres humanos. Esta representación ha sido examinada por muchos economistas: Carlos Marx, por ejemplo, en su trabajo divulgado en 1849, Trabajo asalariado y capital, manifestó que los ambiciones y placeres tienen su principio en la comunidad, por tanto, hay que medirlos en relación a esa comunidad, y no en relación con los componentes que sirven para su gusto, y puesto que son de representación social, son de entorno relativo.

En la Teoría de la clase ociosa Veblen, (1899), continuando la investigación de Marx, manejó el criterio de “consumo aparatoso”, la utilización ejecutada para asombrar a otros seres humanos, y estudió el servicio del gasto como argumento de capital y como criterio de popularidad, y el beneficio del entretenimiento como escenario para obtener el respeto de los demás.

Duesenberry (1949) proyectó la hipótesis del ingreso relativo en la que cuestiona que los individuos más adinerados asignan un resultado externo negativo en los individuos con menos ingreso salarial, pero no sucede eso de forma inversa, es decir, que los seres humanos

con menor ingreso instruyan un objeto externo negativo sobre los individuos mayor ingreso. Percibió además la variedad que se demuestra en las pretensiones en relación con una variación en los ingresos y los instrumentos visibles que este entorno ejerce en el gasto y en el ahorro.

En su estudio Duesenberry hace un análisis al empleo de gasto de Keynes quien se concentra en la conducta agregada más que en las disposiciones particulares, objetando que los seres humanos con unas establecidas entradas de dinero, aumentan su gasto estimulados por la insatisfacción que aprecian cuando cotejan sus niveles de vida con el nivel de vida de las demás personas. En otras expresiones, un individuo aprecia la utilidad o bienestar de su propio nivel de gasto en proporción o en comparación con el nivel de gasto de otros individuos. Sus decisiones de gasto están intervenidas por la discrepancia entre su nivel de ingresos y el nivel de ingresos de los demás, más que por el nivel absoluto.

En este estudio de las comparaciones sociales Easterlin (1974) emplea la mentira de la composición cuando mantiene que, un incremento en el ingreso de una persona aumentaría su propia felicidad, pero, si el aumento de su ingreso salarial es para todas las personas podría arrojar que el nivel de felicidad resultara invariable. Análogamente, entre naciones, una nación más rica no tiene que ser, necesariamente, una nación más feliz.

Easterlin inspecciona que el entorno es bastante complejo como para que una definición tan simple la pueda manifestar en su totalidad; sin embargo, soporta que el testimonio central es legítimo.

El escritor propone que hay una regla de gasto que existe en cada comunidad y en todo instante del tiempo, norma que satisface el standard de referencia de, habitualmente, todos los seres humanos; esto hace que exista un lugar de testimonio común cuando las personas producen sus auto estimaciones de felicidad, de tal modo que, quienes están por debajo de la norma de referencia se creen menos felices y quienes están por encima más felices.

En conclusión, una vez llenadas las necesidades primordiales, no es el ingreso general el que consigue complacencia, sino el ingreso relativo, por lo que la complacencia de las personas se ve efectivamente dañada por su propio ingreso, pero negativamente dañada por el ingreso de los demás. Si las personas consiguieran la felicidad de cómo les va en proporción con los

demás, un aumento de los salarios proporcionado igualitariamente en el mismo conjunto de contexto, no crearía cambios medulares en la felicidad, lo que manifestaría la frágil relación entre felicidad e ingresos (Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004). No obstante, algunos individuos no cotejan sus entradas de dinero, con los de los demás para valorar su propio escenario, sino para conseguir testimonio sobre sus enfoques de ingresos salariales en el futuro, dado el alto nivel de inseguridad al que están sometidos, (Senik 2004).

2.4.3.2.2 La adaptación.

La hipótesis de la adaptación nace de sujetar el pensamiento de la noria o binomio beneficios-deseos Diener (2009) con las contribuciones de Layard (2005) donde coloca al descubierto que, si las entradas de dinero generales se extienden a la par que los seres humanos, la felicidad de la persona progresaría, pero solo dos terceras partes de lo que lo hubiese hecho si solamente se incrementase su ingreso particular. Por lo tanto, en un categórico argumento, los instrumentos de un incremento del ingreso particular podrían reducir e incluso concluir, si estos fuesen participantes a un aumento universal del nivel de ingreso, puesto que el status es un juego de suma cero.

La adaptación al ingreso hace que las personas se acostumbren o familiaricen a las situaciones de tal forma que los cambios en la entrada de dinero solo muestren resultados transitorios en la felicidad, sin que se perciban efectos intactos una vez el ser humano se acomode a un nuevo ingreso. Para ser felices se requiere que el ingreso aumente cada vez más, (Easterlin 1995). Investigaciones elaboradas por Burchardt, (2005), ratifican un mayor nivel de adaptación cuando el ingreso incrementa que cuando se reduce. Contrario a lo anterior Ferrer-i-Carbonell y Van Praag (2009) aseveran que las personas se adecuan parcialmente a los cambios en sus entradas de dinero y no de forma total. Estos métodos de adaptación integran el pensamiento de diferencia social. Juntos, hacen que los sujetos se esfuerzan cada vez para conseguir deseos más altos.

Según Easterlin (2004), la adaptación hedónica y la comparación social no surgen del mismo carácter en todos los espacios, menciona que, en general, los individuos determinan un importe desmedido de tiempo a la obtención de los objetivos de dinero más que la no obtención del dinero, así como a los bienes de confort y a los bienes posicionales.

Para Easterlin, un individuo lograría extender su felicidad, estableciendo más minutos a aquellos perímetros en los que la adaptación hedónica y la comparación social son menos importantes para él, pero no son competentes de establecer de carácter óptimo el periodo debido a que toman sus deseos como precisas en sus niveles presentes, sin inspeccionar el hecho de que los deseos pueden cambiar tanto por la adaptación hedónica como por la comparación social. Y finiquita que los seres humanos se acomodan más a contextos pecuniarios que a las que no lo son.

Con relación a este razonamiento, Scitovsky (1976), revela que determinados patrimonios materiales como la música, la literatura y el arte, están menos expuestos a la adaptación hedónica que los bienes de confort, como las viviendas y los automóviles. Este escritor suponía que la comunidad como el sitio de completa complacencia, comparando la complacencia con el confort, exponiendo que las etapas de pleno confort facilitan la ausencia de goces y sufrimientos. De este modo, los interesados deben preferir entre confort y goce, contradicción alejada en la teoría de elección del interesado, que excluye toda complacencia o necesidad. Del mismo modo, la distinción entre los bienes posicionales y no posicionales es otro ejemplo de una categorización de bienes establecida en si su beneficio se ve afectado o no por la comparación social.

2.4.3.2.3 Aspiraciones.

Las aspiraciones particulares tienen su principio en tres conjuntos de factores: los principios particulares, los familiares y la sociedad. Dentro de los principios particulares se hallan particularidades afines con la comprensión, los resultados particulares, la depresión y el estrés psicológico (Spears, 2010); (Sewell y Shah, 1968); (Sewell y Haller, 1965). De acuerdo con este grupo de elementos, quienes son más inteligentes y ostentan un historial colmado de más resultados particulares tienen mayores ambiciones que su contraparte, y en resultado un mayor bienestar y quienes sufren de depresión o de estrés psicológico sienten un mínimo control de su propia dirección que limita su capacidad para proyectar su futuro, lo que se manifiesta en pequeñas ambiciones y una restricción de su felicidad o complacencia con la vida.

Por otra parte, dentro de los elementos familiares se localizan la clase social de principio, el horizonte socioeconómico familiar, el monto de recursos con los que se tenga, y el impulso

que se dona por parte de los progenitores (Sewell y Shah, 1968); (Sewell y Haller, 1965); (Sinclair-Desgagné, 2002), según los cuales, quienes descienden de una clase social de mayor ingreso o corresponden a dicha clase social y toman un mayor incentivo por parte de los progenitores, tendrán mayores ambiciones que quienes no, lo que supone una mayor complacencia con la vida y una mayor felicidad.

Por último, los componentes afines con la sociedad pertenecen al mundo cognitivo de los individuos, de las costumbres, vidas, resultados e ideales de aquellos individuos relacionados a su ambiente cercano, y se pueden observar sentidas por la idea de inestabilidad social en comunidades altamente desiguales, las costumbres vividas por individuos cercanos y por la presencia o noción de dispositivos que consientan saltar de la pobreza a la riqueza, (Dufflo 2013); (Ray, 2006). Cuando las aspiraciones de la sociedad en la que se existe son mejores y efectivas, se manifestarán en una mayor felicidad de cada uno de los sujetos de esa sociedad y viceversa.

Continuando con la hipótesis de la adaptación, el bienestar de una persona obedecerá esencialmente de sus entradas de dinero en proporción a sus ambiciones y estas, a su vez, obedecen a los ingresos medios de los seres humanos de su ambiente. Así, a medida que incrementan los beneficios de la persona también lo hacen sus ambiciones, con lo cual el nivel de complacencia se conservaría inalterado. En este entendimiento Inglehart (2008) estableció un escalafón de postmaterialismo con la que intentaba calcular objetivamente el cambio de acciones en las comunidades contemporáneas.

El postmaterialismo protege la teoría de la “noria hedónica”, de modo que las ambiciones crecen a medida que lo hacen los resultados, por lo que el nivel de complacencia con la vida de las personas no se ve sobresaltado, ya que la consecuencia positiva que observan los individuos al obtener mayores resultados, se ve equilibrado por el resultado negativo de poseer unas ambiciones mayores que posiblemente sean difíciles de lograr. Así, una vez logrado un resultado, las personas transforman al aumento sus ambiciones, lo que les estimula la vuelta a los niveles particulares de la felicidad subjetiva.

De otro lado, Sinclair-Desgagné (2002), estableció una representación de desarrollo endógeno apoyado en las ambiciones particulares de los individuos, para exponer que el incremento económico a largo plazo puede obedecer a elementos menos tangibles que

aquellos generosamente investigados durante las últimas décadas (invención, organización del mercado, recursos humanos e instalaciones). Según esta teoría, las aspiraciones particulares pueden inquietar el gasto intertemporal de los individuos económicos, pues admite que mayores ambiciones se personifican en una mayor ganancia marginal del gasto, y que bajos niveles de gasto entregan como consecuencia bajos niveles de beneficio, siendo el gasto una variable proxy de la autoridad y el estatus social.

Examinando las ambiciones desde otro sentido: la Psicología; Brickman y Campbell (1971), cuestionan que la felicidad particular está decretada por la fisura entre las ambiciones y los resultados, En este sentido, según Frey y Stutzer (2001), se pueden implantar las siguientes cuatro terminaciones:

1. La preferencia al aumento de las perspectivas provoca a las personas a alcanzar más y más, al no estar jamás contentos. Esta teoría de las expectativas crecientes no sólo es permitida para los patrimonios tangibles, sino también para muchos beneficios intangibles.
2. Los mayores sucesos relacionados por los mayores ingresos salariales no siempre incrementan el bienestar de los individuos. Las circunstancias pueden forjar mejores ambiciones, y con ello disminuir el bienestar subjetivo. Como consecuencia, los individuos que están retenidos en un escenario no tienen por qué ser más infelices que las que tienen mejores situaciones.
3. La mayoría de las personas deliberan que tenían menos bienestar en el pasado, y esperan ser más felices en tiempos próximos, asimetría que se manifiesta por las ambiciones de cambio.
4. Las aspiraciones son ambiciosas. Cuanto más se hace, más se pretende. El beneficio marginal de las percepciones salariales no puede seguir siendo determinada en este cuadro según cambia la situación de beneficio con el nivel de ingresos salarial.

2.4.5. Salario emocional

En el sello de la política retributiva de las organizaciones, se ha formado una estándar de remuneración encaminada a desarrollar la armonía de la vida particular y profesional de los colaboradores con el propósito de establecer, con la imposición emocional que supone esta

remuneración, en las cualidades y procedimientos de los colaboradores en la empresa (Hsieh y Chen, 2011; Universidad de Granada y Edenred, 2013). Con esta psicología se provocan todos aquellos semblantes que pueden optimar la relación del colaborador con su lugar de trabajo, su organización y su vida particular o familiar. Para alcanzar, es forzoso pensar que el colaborador es un componente clave para el progreso organizacional.

Relacionando esta sección con el anterior, todo colaborador obtiene una remuneración económica por el suceso de formar parte de la organización y desplegar las actividades por la que ha sido empleado (RDL 1/1995, de 24 de marzo). La compensación emocional surge a partir de esta regla, pero con la filosofía de que el mero incremento económico no es el adecuado y se obliga a ir más allá para incrementar las emociones positivas del colaborador, su importancia en la organización y la armonía de su vida particular y profesional. Por ello, los escritores que protegen este pensamiento reflexionan que la organización debe modernizar en sistemas y ordenamientos que sean valor complementario para el colaborador (Chang, McDonald, y Burton, 2010; Chinchilla y León, 2007; Chinchilla, Poelmans, y León, 2003; Chinchilla, Poelmans, León, y Tarrés, 2011; Dick y Hyde, 2006; Indra y Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2008; Instituto de Estudios Laborales ESADE y Randstad, 2006; Llano, 2011; Pasamar y Valle, 2011).

En relación a la contribución de valor complementario de las organizaciones, Villafañe (2013b) establece que:

“En el terreno profesional la buena organización proporciona trabajo de calidad en una doble figura: unas circunstancias profesionales por arriba de los estándares frecuentes en cada nación y sector (sueldo, contratos firmes, conciliación, ambiente placentero, seguridad...) y una apropiada orientación de los individuos (comunicación interna eficaz, vigilancia a las exigencias de los colaboradores, impulso de carrera profesional, planes de promoción, estimulación...)” (p. 52)

Varios escritores (Burguillos, 2010; Fagnani y Letablier, 2004; Rubio y Sánchez, 2009; Vergara, 2007; Wieland, 2011) aseveran que las organizaciones pueden proporcionar abrigo a las necesidades de los colaboradores que así lo apetezcan a través del sueldo emocional.

Esta acción se fundamenta en proporcionar facilidades a los colaboradores para preferir aquellos beneficios que puedan imaginar principales para fomentar la conciliación profesional, siempre pensando en los patrimonios que posee la organización. Para conseguir este escenario, es transcendental que el colaborador muestre sus dificultades y necesidades para nivelar el tiempo de labor y el personal. Este protocolo de concentración del sueldo emocional es fundamental en la argumentación de una remuneración hecha a medida.

Es evidente que en la experiencia “se vive con desconfianza por parte de recursos humanos de conocer lo que pretende el colaborador, por si la organización no ejecuta las expectativas y por qué no existe una atmósfera de optimismo para ello” como asevera Arias (en Elías, 2010). Y, además, León y Chinchilla (2010) fortalecen este pensamiento atestiguando la insinuación de ciertas organizaciones para emplear dichas medidas por desconfianza al reemplazo de gestión del ‘día a día’ de la empresa sin estimar los caracteres positivos del mismo.

En contraste a este pensamiento, Conilh de Beysaac (en Peretti, 1997) establece:

“Es puntual que los colaboradores consigan determinar por sí mismos, la labor de sus necesidades, en qué secciones escogen obtener algo más o algo menos. Además, es la excelente forma para que los colaboradores vislumbren cómo se desarrolla su jubilación, su seguro de defunción o invalidez, su proyecto de ahorro de organización... Al tener que preferir, calcularán de manera específica su valor, su valor y su utilidad. Por ello, es necesario.”
(p. 230)

Vergara (2007), en el argumento del sueldo emocional y la solicitud del colaborador para resguardar sus necesidades, filosofa acerca la constitución del sueldo, económico y emocional, que reclamarán los colaboradores que lo quieran. Asevera que, al frente de la autonomía de elección, entre los mandatos que da la organización como contestación a sus condiciones, desplegará a ejecutar atenciones para resguardar necesidades particulares o que optimicen su armonía entre la vida profesional y particular. En otras señales, los colaboradores solicitan una retribución emocional para mejorar su armonía profesional.

El sueldo emocional no es de necesaria atención, ni tampoco debe ser semejante en cada organización. Son unos rendimientos personificados para cada uno de sus colaboradores y las exigencias que tiene cada uno de ellos. El Centro Internacional Trabajo y Familia – IESE Business School (2009) y Fernández Aguado (1999) reflexionan que caminan más allá de la apariencia del capital ya que aumentan la complacencia del colaborador. Por este motivo, son procedimientos bien tomados por los colaboradores. Esta estrategia, evidentemente, debe ser provechosa para los segmentos, organización y colaborador, como así lo establece Hipòlit Serra (en Muñinos, 2011) cuando asevera que esta remuneración debe ser adicional a la estrategia remunerativa frecuente y una metodología para mejorar la retención fiscal de los colaboradores, pues, ciertos de los privilegios sociales presumen progresos en la custodia de la nómina del colaborador.

Otra de sus especialidades es su ambiente transitorio y perteneciente a las necesidades determinadas y adecuadas del colaborador (Chinchilla et al., 2011; Chow, 2011; Pasamar y Valle, 2011; Thornthwaite, 2004). Con este pensamiento, Marcos (2011) especula:

“No hay un estándar ideal de prevención universal. Una organización ya no puede acoger sin más lo que hace su competidor, por mucho que se le asimile. Cada una requiere preocuparse sobre sus limitaciones determinadas y proporcionar con una técnica única que trabaje con su individual potencia profesional, la que anhela poseer. Una contestación que no impida que la persona buena se marche, sino que elija permanecer.”

Al final del día se alcanza pagar a un individuo mucho capital y que aún se aprecie desaprovechado porque no se haya financiado tiempo de su superior en proyectar agradecimiento, reconocerle su labor profesional u ofrecerle a mejorar y prosperar laboralmente. Puede ofrecer a su oficina de capital humano a instalar el camino un procedimiento de privilegios flexibles con el pensamiento de que los colaboradores obtengan más entradas de dinero neto sin incrementar el costo para la organización y que el alcance sea una mayor insatisfacción para la mayoría porqué, o bien no hay ningún ofrecimiento efectivo para ellos o lo única que se ha obtenido es un seguro de gastos médicos que verdaderamente no requerían.

En recapitulaciones y aun no constando una conceptualización admitida, varias investigaciones aprueban encuadrar este tipo de remuneración. Se trata, pues, de una habilidad remunerativa que proporciona recursos a los colaboradores que lo requieren, según la disponibilidad y posibilidad de la organización, para desarrollar la conciliación profesional durante el ciclo en el que poseen más exigencia (Alegre, Chinchilla, León, y Canela, 2007; Benavente, 2008; Centro Internacional Trabajo y Familia – IESE Universidad de Navarra y Edenred, 2012; Chinchilla et al., 2011; De la Calle y Ortiz de Urbina, 2004; Dick y Hyde, 2006; Indra y Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2008; Instituto de Estudios Laborales ESADE y Randstad, 2006; Lee, C., Hsu, M., y Lien, N. (2006)., 2006; Palomares, 2011). En otros conocimientos, la organización proporciona a los colaboradores aquellos rendimientos que les acceda nivelar su vida particular y profesional.

2.5. Modelo de felicidad en el trabajo de Fernández Reyes

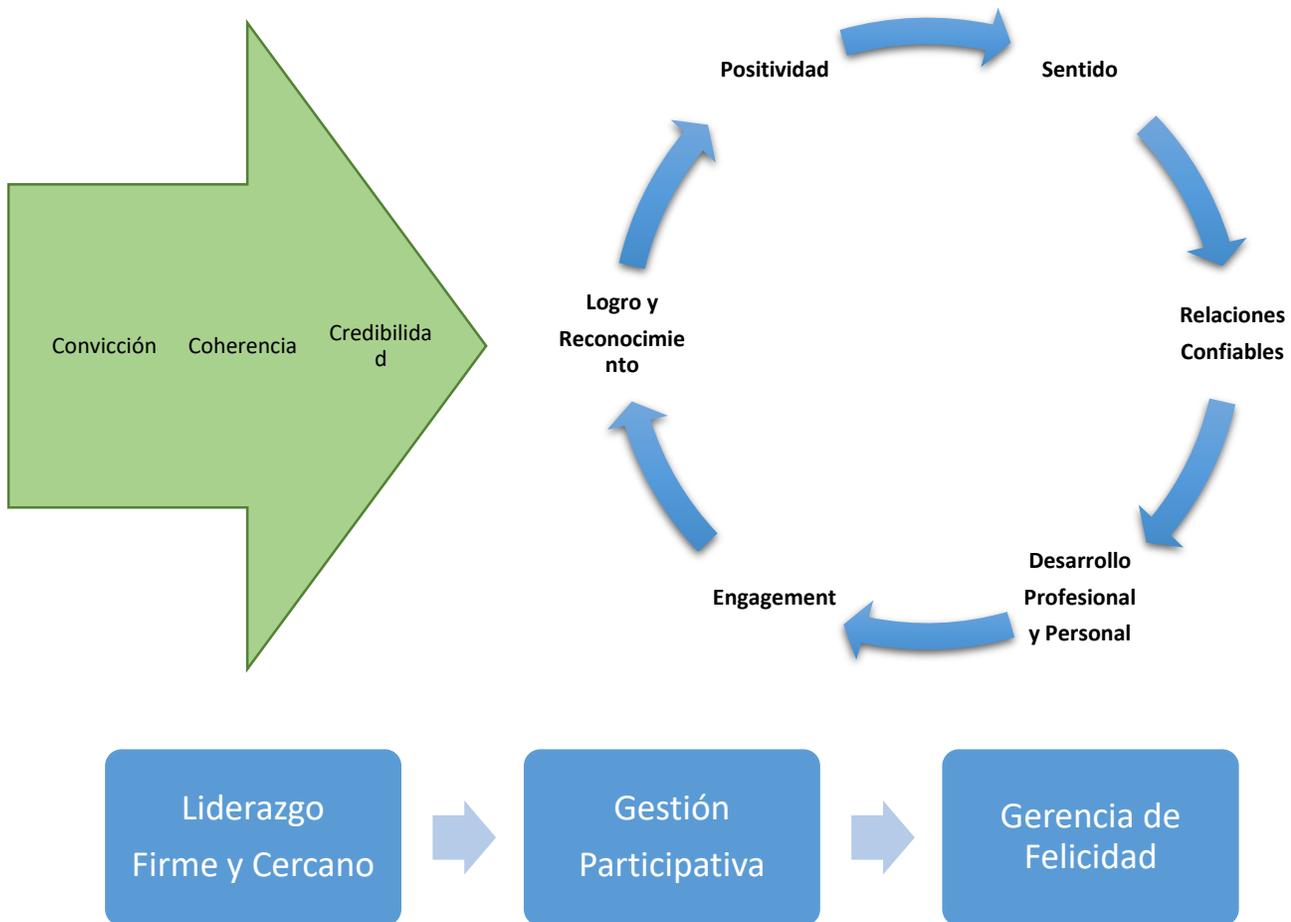


Figura 1. Modelo de la Felicidad en el Trabajo de Ignacio Fernández

Para este escritor, las organizaciones empiezan impulsadas por la corazonada cuando se emprenden a efectuar habilidades de bienestar en el área laboral, con el propósito de conservar a sus colaboradores satisfechos, comfortable y orgulloso, pasado el tiempo, la presentimiento se transforma en seguridad, una vez se demuestra que se ha entregado un desarrollo de las habilidades y fortalezas personales de los colaboradores, manifestadas en su responsabilidad y satisfacción con su ambiente laboral y además cuando la voluntariedad de alta eficacia impacta en los alcances de la responsabilidad laboral, es decir surgen consumidores complacidos, prestación de un sobresaliente servicio, aumento en el rendimiento, aumento del clima organizacional. Es decir, se salta de una visión instrumental (“efectuamos trabajo de felicidad para que mejoren los resultados alcanzados”) a una visión ética (“efectuamos trabajo de felicidad porque es lo que cualquier ser humano requiere para obtener una sobresaliente versión de sí mismo, en contextos de positividad y sentido”). (Fernández, 2014)

El pensamiento de este escritor es reconocimiento de que la felicidad conviene ser afrontada de carácter integral “la labor no se concibe aislado de la vida propia” (Fernández, 2014), el fin último de ejecutar el bienestar en el medio profesional no es manejar a los individuos para optimizar la productividad organizacional, debe subsistir un convencimiento de ética que investigue la felicidad de las personas que constituyen una empresa.

Como se expone en la Figura 1., el modelo de la felicidad en el trabajo (Fernández, 2014), está formado por seis variables establecidas en el modelo PERMA de Seligman, estas variables son: Positividad; Sentido; Relaciones confiables; Desarrollo profesional y personal; Engagement y Logro y Reconocimiento, pero para que trabaje el modelo convienen operacionalizar tres vertientes de mandato.

Existen tres vertientes que admiten que el Modelo se utilice. La inicial es que las jefaturas departamentales que manifiesten una condición de liderazgo estable y cercano, severo con las actividades e interesado de los individuos; la siguiente es excluir una tarea participativa y por último pero no menos importante, implantar una Dirección de Felicidad en la Organización.

Sobre esta última vertiente de tarea que conduce el modelo de bienestar suministrado al ambiente laboral, y que se ha manifestado en la presente investigación como “un reciente modelo para la gestión y actividades de las empresas” Fernández (2014), resume:

La Dirección de Capital Humano ha progresado a la Gerencia de Seres Humanos. El inminente paso a seguir es la Gerencia de Felicidad, que actúa como una serie articulador de las destrezas de bienestar en el área laboral. Este departamento es el que efectúa y monitorea el procedimiento de gestión de bienestar en el ambiente laboral, tanto en la orientación de los propósitos concretos del modelo de gestión de bienestar, en la construcción y realización de estrategias y procedimientos de seres humanos en ocupación de la visión del bienestar (compensaciones, capacitación, desempeño, selección, clima, cultura organizacional y otros procedimientos), como en la comprobación de los indicadores del bienestar laboral.

Ya, por último, es significativo establecer que cuando una empresa averigua la ejecución de técnicas de bienestar en el ambiente laboral es aconsejable tener soporte del instrumento proporcionado por el entrenamiento y el entrenamiento ontológico. El entrenamiento, se puede forjar como una práctica, una destreza, una disciplina, una táctica, un procedimiento que se encarga de auxiliar a los compañeros, a las organizaciones a lograr un propósito, una fin, sobrelleva así mismo técnicas de cambio, a arrancar paradigmas, tal como lo señala el escritor argentino y especialista en entrenamiento Wolk (2007), quien sostiene: “Entrenamiento es una incitación a la evolución, a ser relevado, a pensar contrario, a inspeccionar nuestras técnicas y -como expresa compañero educarse a liderar con la misma sencillez con la que el agua baja de la montaña” (p.25)., a cerca del entrenamiento ontológico, Wolk (2007), confirma:

“Proporcionando el perfil activo y generativo de expresiones, los individuos viajamos en una finalidad constante de innovación. Más importante que descubrirse o localizarse a sí mismo, por muy transcendental que ello pueda ser, es participar ágil y responsablemente en el asunto de nuestro propio descubrimiento. El entrenamiento ontológico sirve a esta causa”.

2.6. “Happy Companies”

Es “La capacidad de una empresa para ofrecer y facilitar a sus trabajadores los escenarios necesarios y los procesos que les otorgue el impulso de sus fortalezas particulares y grupales, para orientar su trabajo hacia los objetivos de la compañía que sean razonables y sustentables, edificando un activo intangible, difícilmente de copiar en el mercado”. (Fernández, 2015)

Hoy en día las organizaciones aprecian más a su primordial capital, que son los seres humanos, como se señaló inicialmente, establecer los recursos que deben dar las organizaciones a sus trabajadores para alcanzar esta felicidad es difícil, ya que el ser humano de cada organización es diferente, así como dentro del individuo de cada organización, cada individuo es distinto. Las estimulaciones y metas de cada colaborador pueden diferenciarse mucho entre sí, por ejemplo, hay seres humanos que son felices cuando descubren el “trabajo de sus sueños” (es decir cuando finalmente son empleados en un lugar que accede a desplegar su preparación, donde opinan que sus aportes son perfectos para las ocupaciones a realizar y donde sienten pasión por lo que hacen) y otras que no interesa la responsabilidad o puesto que obtenga siempre se siente insatisfecho e infeliz.

En líneas generales el trabajo suele ser asociado con la infelicidad de un individuo, y esto se da por los trabajos rutinarios, la jornada muy amplia y poco blanda. Muchos individuos no serían felices si tendrían que examinar documentos o hacer los mismos gestiones para numerosas personas por toda una jornada laboral diaria, todos los días, este tipo de encargos con acciones monótonas pueden llegar a eliminar la creatividad, adicionalmente otra desventaja podría ser la zona física de lugar de trabajo, la incomunicación que algunos colaboradores tienen y que no gozan debido a que un elemento ineludible para la felicidad es la comunicación y el poder interactuar con otros colaboradores.

Hay muchas organizaciones que poseen una buena gestión, pero malos líderes, ya que los administradores logran gestionar muy bien las actividades rutinarias, pero un líder es aquel que se cuestiona si esas instrucciones corresponderían realizarse del todo ya que este tipo de labores ahorcan la creatividad y el cambio. (Bennis, 2000).

Las grandes empresas que ya adquieren como preferencia a sus colaboradores, ponen especial energía desde el instante de la contratación y la atracción del recurso humano, al certificar que las capacidades y deseos de los solicitantes estén en la misma dirección con las

exigencias y los objetivos de las organizaciones. En otros casos las grandes inversiones que se ejecutan son para los adiestramientos de los trabajadores para que consigan una mayor enseñanza, porque si bien es cierto algunas organizaciones los estimulan extrínsecamente como con el sueldo, también está evidenciado que este tipo de estimulación no siempre interviene de manera positiva en los recursos humanos al instante de ser productivos, porque en el instante que descubran un trabajo con un salario mayor, abandonarán sus lugares de trabajo y siempre pretenderán investigar algo más, a diferencia de aquellos que reciben una estimulación intrínseca y/o trascendental que les permite el desarrollo profesional y particular, son más dedicados a sus trabajos y más leales a la organización.

El director Comercial de Bumeran.com Freddy Kamt enseña que un colaborador feliz no es solo más productivo, sino que está más dedicado y da buenas referencias de la organización, lo cual apoya a la atracción de mejores trabajadores. Debido a esto es muy trascendental que más empresas desarrollen también la ideología de felicidad empresarial desde que buscan el recurso humano mediante el portal referido, hasta que este llega a la organización.

Teniendo en cuenta el modelo PERMA de Seligman, la experiencia del Banco BEME y la felicidad organizacional, Ignacio Fernández, escribió un libro llamado “Modelo de Felicidad en el Trabajo”, el cual ofrece una guía para poder cambiar el modelo de una organización. Para Fernández las organizaciones inician por la intuición cuando efectúan conocimientos de felicidad con el fin de que sus trabajadores estén satisfechos, agradables. Luego este conocimiento se transforma en seguridad cuando se representa que los colaboradores hacen desarrollo de sus capacidades y fortalezas y a la vez tienen una mayor responsabilidad. “Es decir, se pasa de una orientación instrumental a una orientación ética” (Fernández, 2015)

Asimismo, para Fernández el hecho de investigar sobre la felicidad en los colaboradores no debe ser con la mera intención de concebir rentabilidad o productividad, sino porque las organizaciones genuinamente se preocupan por sus clientes internos.

Ahora bien, una organización feliz no está libre de problemas ni retos, y tampoco en ella los colaboradores aprecian el mismo bienestar emocional que profesarían entre sus familiares más cercanos. Por el contrario, se concibe como tal una organización donde las personas - independientemente de su lugar en el escalafón corporativa- exponen una variedad de fuerzas, trabajan de manera provechosa en la culminación de metas comunes y hallan sentido

y bienestar en la elaboración de bienes o en la oferta de servicios de alta calidad: y todo ello para obtener unos privilegios a través de los cuales harán progresar las vidas de los colaboradores.

Una organización con estas particularidades es el ideal de la mayoría de ellas, pero obedece la realidad de muy pocas: existe un dominante número que no se adecuan al perfil. La especulación principal de ello gravita en el hecho de que el ejercicio de estas últimas se fundamenta en diferentes tipos de miedo: particulares (la pérdida del puesto laboral), productivos (la competitividad), económicos (los tipos de interés), científicos (la tecnología destructiva del competidor), de conflictos (las posibles huelgas), etc.

Aunque el miedo es capaz de motivar, su poder para alcanzarlo a largo plazo es limitado. Expuestas al temor, las organizaciones y los seres humanos acogen tres actitudes básicas: la inmovilidad, la salida o la lucha. Las organizaciones están detenidas cuando son incompetentes de manifestar los cambios en el mercado y anhelan que el nuevo participante desaparezca; desaparecen cuando realojan sus establecimientos en ciudades con menor nivel salarial y, en el caso correcto, combaten contra la competitividad de otras organizaciones (no dentro de sí mismas) en favor del usuario. No obstante, ninguna de estas actitudes les apoya a percibir todas aquellas circunstancias que se desarrollan más allá de las contiguas.

Si bien el miedo es apto para motivar, su capacidad para conseguirlo a largo plazo es restringida. Mostradas al temor, las organizaciones y los individuos adoptan tres actitudes básicas: la parálisis, la huida o la lucha. Las organizaciones están detenidas cuando son incapaces de manifestar a los cambios en el mercado y esperan que el nuevo contendiente muera; emigran cuando realojan sus infraestructuras en ciudades con pequeño nivel salarial y, en el caso perfecto, combaten contra la competencia (no dentro de sí mismas) en favor del usuario. No obstante, ninguna de estas condiciones les ayuda a distinguir todas aquellas circunstancias que se desarrollan más allá de las inmediatas.

- Disciplina, inserción, inspiración, invención y confianza en todo lo que respecta al liderazgo.
- Aplicación, admiración, pensamiento emocional en lo que toca a los colaboradores.
- Privilegios para todos los que aportan a la marcha de la organización; vigilancia al rendimiento de los individuos en igual medida que al utilidad del capital.

- Accionistas, distribuidores y consumidores que, mediante su emoción, hacen publicidad para la organización.
- Responsabilidad y actitud productiva en lo que se representa al papel de la organización en la comunidad.

Aquellas organizaciones que incorporan la mayoría de estas condiciones, y no tan solo una o dos, son las que pueden impedir las grandes crisis promovidas por el factor humano e implantar una transformación creativa en el ambiente profesional, de modo que sus colaboradores profesen pasión por su labor y el deseo de ser tan productivos como puedan.

2.7. Modelo PDCA. (PLAN – DO – CHECK – ACT)

El método PDCA (planificar, hacer, verificar y actuar) o periodo de Shewhart, lo detalló Walter A. Shewhart en 1939, y Deming lo traslado al Japón en 1950 (Traducido por Correa y Del Guillermo, 1999 pp. 39 – 41).

Esta técnica consta de cuatro etapas, cuyo propósito es obtener que una organización aplique la mejora de forma continua, aumentando la calidad y la producción. Las cuatro etapas son: (Plan, Do, Check, Act).

1. Plan (planificar). Determinar en qué escenario nos hallamos y a donde se quiere alcanzar, para ello se sugiere: a) la identificación de los posibles contenidos, elegir el contenido y concretar los objetivos; b) distinguir y evidenciar el escenario presente con la recogida de datos; c) examinar el escenario en que nos hallamos con el estudio de los datos, y d) decretar los posibles fundamentos.
2. Do (hacer). Utilizar el procedimiento teórico, precisando los caudales que se han de manejar y la forma de ejecución, para lo cual será primordial el establecimiento del personal que lo va emplear.
3. Chek (verificar). Demostrar los resultados conseguidos con las hipótesis trazadas en el periodo de programación, para fortalecerlas o apartarlas.
4. Act (actuar). Si la hipótesis ha sido acomodada, se deben de consolidar las operaciones que se han adquirido para alejar los orígenes, examinando el escenario antes y después de las innovaciones, y constituir las situaciones que permitan conservarlas. Si por el inverso han sido objetadas, se tendrá que inspeccionar de nuevo todo el periodo.

El periodo de Shewhart es una táctica que auxilia a persistir la mejora en cualquier fase, también es una táctica para averiguar una causa especial que haya sido descubierta por un indicador estadístico. El motivo para experimentar los resultados de un cambio radical en intentar de educarse a perfeccionar el beneficio del mañana. La proyección requiere pronóstico. Cualquier paso del periodo de Shewhart puede requerir el apoyo de las técnicas estadísticas para ahorrar, ir más rápido y prevenirse de las terminaciones erróneas por no haber experimentado y medido las interacciones.

Esta técnica es una de las plataformas en las que se fundamenta las nuevas normas ISO 9000 versión 2000, procura que en todas las técnicas de la organización sea trabajadas, para obtener la mejora continua.

Capítulo III

Caso de estudio, metodología y resultados

Mapa conceptual del capítulo IV.

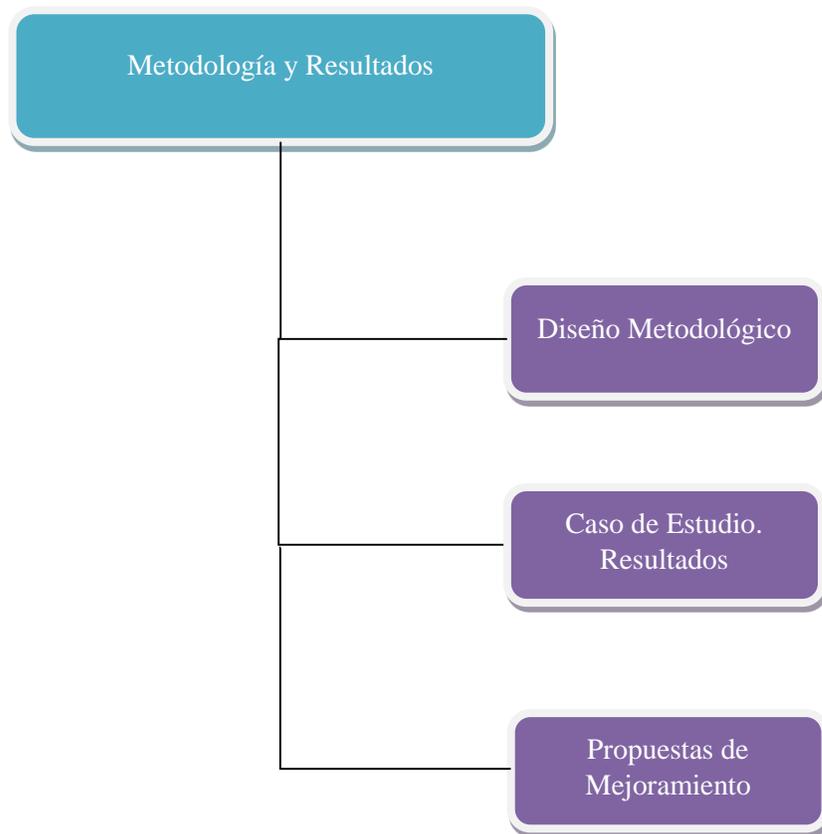


Figura 4. Metodología y Resultados. Elaboración propia.

Capítulo 3. Caso de estudio:

3.1. La organización universitaria.

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

La educación superior debería concebir a la sustentabilidad como una estrategia a incluir como eje central a la transversalidad. Es por esto que la UAEM diseña su Modelo Universitario bajo este principio fundamental, incluyendo los siguientes ocho objetivos generales (PIDE 2018)

1. Consolidar a la universidad como una institución incluyente y reconocida por su excelencia académica, a través del fortalecimiento de sus programas educativos para que atiendan la formación integral de los estudiantes, con base en prácticas docentes centradas en el aprendizaje y generadoras de entornos de formación que favorezcan la autonomía, el impulso de estrategias para mejorar los espacios educativos, así como la habilitación de la planta académica.
2. Apoyar e incentivar la generación y el desarrollo de los proyectos de investigación y de creación en todas las áreas del conocimiento, preferentemente vinculados a los programas transversales para la búsqueda de soluciones a las problemáticas del entorno, con un sentido de innovación, promoviendo la participación de los estudiantes, la colaboración interinstitucional y la transferencia del conocimiento generado.
3. Fortalecer y ampliar la vinculación de la universidad con el sector público, privado y con la sociedad en general, así como extender los servicios universitarios con el propósito de coadyuvar en la formación profesional de los estudiantes y tener un impacto en la transformación de la sociedad.
4. Consolidar la cobertura educativa articulando la docencia, la investigación y la extensión de los servicios en las regiones de la entidad, a través de la implementación de programas educativos pertinentes y factibles.
5. Posicionar a la UAEM como una institución con una administración eficiente y eficaz con altos estándares de calidad, a través de la planeación estratégica, el

desarrollo institucional y la consolidación de procesos sustantivos y adjetivos para el logro de los objetivos institucionales.

6. Posicionar a la UAEM a nivel internacional a través de un programa estratégico integral de cooperación académica, que favorezca la colaboración interinstitucional mediante la participación en redes, el intercambio académico, la acreditación internacional de sus programas educativos y la implementación de esquemas y acciones con un enfoque global reflejado en las funciones sustantivas de la institución.
7. Promover en la comunidad universitaria conocimientos, habilidades y destrezas para una cultura del cuidado, conservación y protección del ambiente en favor de la mitigación del cambio climático.
8. Propiciar el fortalecimiento y creación de redes en servicios académicos y de investigación social, científica y tecnológica, vinculados a la comunidad universitaria y a los sectores sociales relacionados con la salud pública, además de promover conocimientos, habilidades y destrezas para el autocuidado y el establecimiento de estilos de vida saludables y políticas en materia de salud y seguridad.

Misión:

La Misión de la UAEM es formar integralmente ciudadanos a la vez que profesionales libres, críticos y socialmente responsables, capaces de construir conscientemente su propio proyecto de vida; de contribuir a la construcción de la democracia y desenvolverse en un mundo sin fronteras, incierto y paradójico, reconociéndose como miembros del género humano y como parte de la naturaleza; de actuar ética, comunicativa y cooperativamente para contribuir a resolver los problemas y satisfacer las necesidades de los distintos sectores y grupos poblacionales del Estado de Morelos y, en general, de la sociedad globalizada en la que están insertos, así como de participar en la producción, recreación y transformación de la cultura; mediante una educación media superior y superior incluyente, con calidad y pertinencia social, comprometida con la sustentabilidad y articulada tanto a las necesidades de sus jóvenes estudiantes como a las exigencias y desafíos relacionados con la generación y

aplicación de los conocimientos, la extensión de los servicios y la difusión de la cultura en el mundo contemporáneo.

Visión:

En el horizonte de la gestión 2012-2018, la UAEM aspira a posicionarse y consolidarse como:

- Universidad pública incluyente, laica y democrática, legitimada y prestigiada socialmente en los ámbitos estatal, regional, nacional e internacional por la calidad y pertinencia de la formación humanista y científica que proporciona a sus estudiantes, formación cuyo horizonte y criterio último es la dignidad humana y cuyo fundamento es el esfuerzo de eticidad necesario para la realización de los valores que en la raíz de la condición humana y que contribuyen a satisfacer las necesidades de libertad, elevación de la conciencia, socialidad y constitución del educando como sujeto.
- Espacio democrático de reflexión e instancia crítica del acontecer social, en diálogo permanente con la sociedad a la que se debe, abierta al intercambio, a la cooperación y al contacto con otras tradiciones de educación superior nacionales e internacionales, sustentada en valores de libertad, justicia, eticidad y solidaridad con todos los sectores de la población, especialmente con aquellos en situación de exclusión social; y comprometida con un proyecto de futuro que responda simultáneamente a las exigencias de la modernización y a una visión del desarrollo nacional acorde con nuestras raíces y nuestros problemas.
- Comunidad académica atenta y proactiva, con liderazgo para responder a las exigencias de formación derivadas del avance de los conocimientos, del desarrollo científico y tecnológico y, en general, del proceso de globalización y su impacto social, económico, cultural y político en los escenarios complejos, inciertos y paradójicos que caracterizan al mundo contemporáneo.
- Espacio de creación simbólica y cultural con una visión holística y multidisciplinaria de la realidad social y educativa, y una cultura de cooperación y trabajo colectivo que propicie la mejora continua de su quehacer institucional, la participación activa de sus actores en la vida universitaria, la construcción de una relación horizontal de

comunicación, mutuo aprendizaje, diálogo e intercambio de saberes con los distintos actores sociales de su entorno, y la utilización compartida y eficiente de recursos, experiencias, capacidades y proyectos con otras IES, con instituciones de cooperación educativa, científica y tecnológica, y con organismos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales.

- Institución de educación superior con un modelo de gestión eficiente y eficaz al servicio de sus funciones sustantivas, una infraestructura física y tecnológica moderna, suficiente y funcional, y una cultura de la evaluación comprometida con la mejora continua, la transparencia y la rendición de cuentas a la sociedad.

Facultad de Contaduría, Administración e Informática

La escuela de Comercio y Administración inició sus actividades en el año de 1943, formando parte del Instituto Superior del Estado de Morelos. En aquel entonces los aspirantes eran admitidos al terminar la secundaria y estudiaban siete años dentro de la escuela, esta práctica era común en algunas instituciones de enseñanza superior en la década de los 40, al terminar satisfactoriamente sus estudios aspiraban al título de Contadores Públicos.

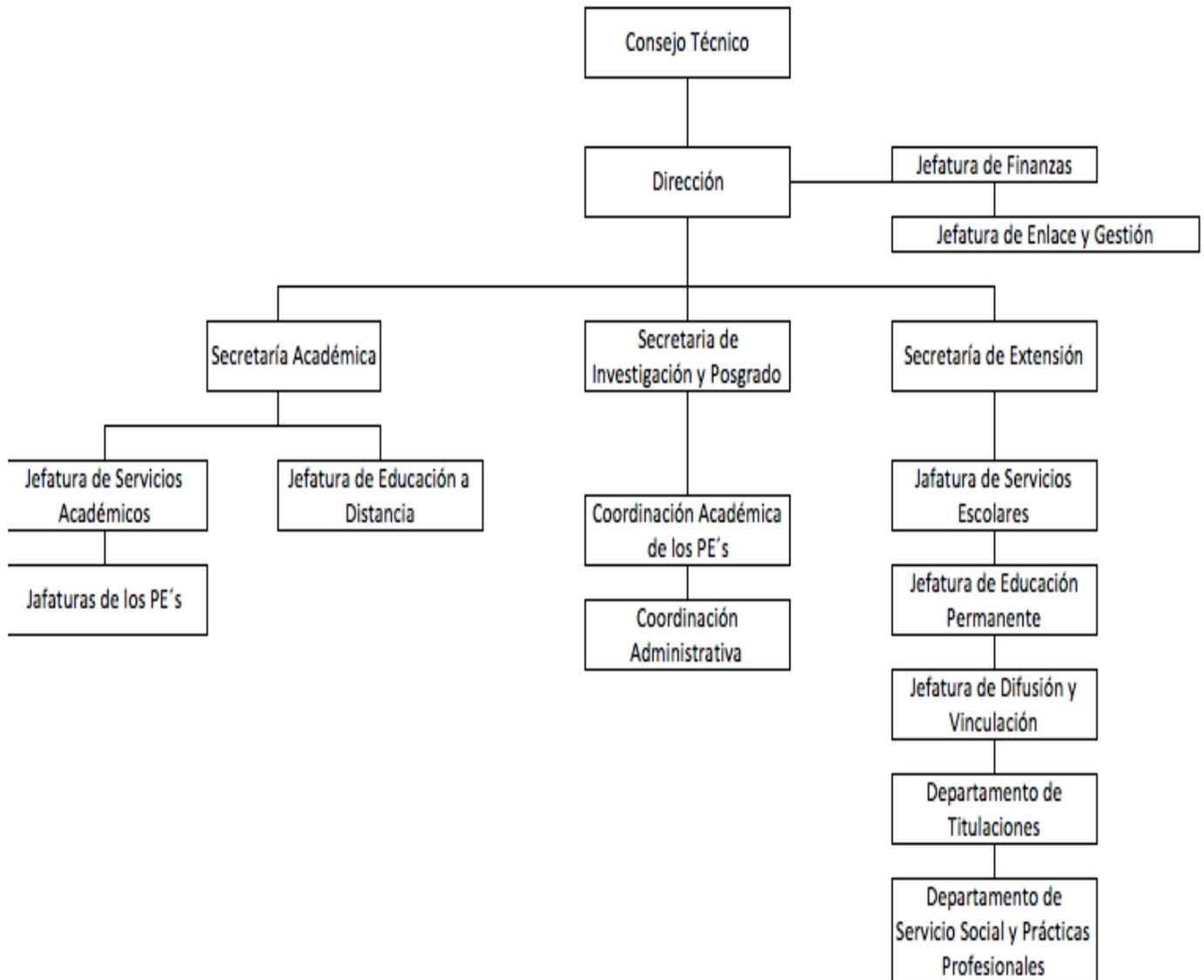
Durante once años funcionó nuestra escuela bajo ese esquema educativo, los resultados obtenidos, la escasa matrícula e incosteabilidad de las operaciones provocó que la E.C.A. cerrara sus puertas de 1955 a 1961.

Más tarde, como parte de las demandas sociales en 1962 se decidió reiniciar las actividades de la Escuela de Comercio y Administración naciendo así la época actual de nuestra escuela que cumple 52 años de trabajo ininterrumpido. Su primer Director fue el C.P. Darío González Moreno, la primera generación de Contadores Públicos de esa época estuvo formada por 13 egresados.

En 1966 se decide crear la Carrera de Licenciado en Administración Empresas como resultado de gestiones que 2 años antes iniciaron la generación de bachilleres 1963-1964 de las escuelas preparatoria diurna y nocturna de la ciudad de Cuernavaca. La petición estuvo fundamentada principalmente en el inicio del proceso de industrialización con la creación de C.I.V.A.C. La primera generación de Licenciados en Administración de Empresas terminó sus estudios en 1970 y se integró por 43 egresados.

En el año de 1977 se creó la División de Estudios Superiores en donde se realizaban estudios de Especialidad y de Posgrado elevándola a rango de Contaduría y Administración.

Estructura organizacional



Misión.

Formar integralmente profesionales a nivel superior y de posgrado, en las áreas de la Contaduría Pública, Administración e Informática, así como a docentes y colaboradores dentro de una cultura de servicio, calidad, productividad, excelencia y ética a fin de satisfacer las necesidades sociales.

Visión.

Ser una institución de excelencia educativa a nivel superior y de posgrado, en la docencia e investigación, acreditada académicamente, que contribuya a que sus egresados puedan competir en el mercado laboral tanto en el ámbito Nacional como en el internacional.

Filosofía y Valores

Valores de Cambio

- **Aprendizaje permanente:** Búsqueda constante y continua de conocimientos, estrategias, procedimientos y experiencias que nos conduzcan a un desarrollo permanente.
- **Autoformación:** Prepararse y superarse por uno mismo.
- **Calidad:** Lograr la satisfacción del usuario y/o cliente.
- **Compromiso:** Aceptar la responsabilidad para con uno mismo y los integrantes del grupo de trabajo en las organizaciones.
- **Éxito:** Alcanzar los objetivos que se establecen mediante el esfuerzo personal del grupo o estructura.
- **Innovación:** Actitud personal de aportar cambios o mejoras que originen beneficios como parte de la dinámica en mejora continua.
- **Liderazgo:** Capacidad o habilidad para influir en otros, de aceptar los planes que ayudarán al cumplimiento de objetivos y metas.
- **Propositivo:** Disposición de manifestar o presentar a otros un plan o proyecto que oriente el cambio, argumentándolo con estrategias adecuadas.

- **Superación:** Actitud de personas y organizaciones para reforzar valores de calidad, éticos y morales para desarrollarse de forma integral y profesional.
- **Visión:** La capacidad de visualizar distintos escenarios que nos presentará el futuro.

Valores de Trabajo

- **Asiduidad:** aplicar en lo cotidiano constancia y perseverancia en las actividades encomendadas.
- **Entrega al trabajo:** manifestar que los conocimientos y experiencias hacen posible mejorar las actividades que se están desempeñando.
- **Limpieza:** pulcritud que se manifiesta en quehacer cotidiano.
- **Optimismo:** ser positivos en la manera de encontrar solución práctica de las cosas.
- **Orden:** es la acción de poner cada elemento en su lugar.
- **Perseverancia:** actitud constante que asumen las personas para lograr metas y objetivos que proponen a si mismos.
- **Puntualidad:** cumplir con las obligaciones adquiridas en un espacio y tiempo determinados.
- **Responsabilidad:** capacidad del ser humano para afrontar las consecuencias derivadas de sus actos y también la iniciativa de cumplir con las tareas encomendadas.
- **Servicio:** actitud personal para proporcionar ayuda y comprensión al colaborar en grupo de trabajo.
- **Reflexión y Análisis:** capacidad del ser humano para reconstruir mentalmente situaciones que le permitan observar cada parte de un todo y así encontrar alternativas adecuadas para la toma de decisiones.

Valores hacia la Comunidad

- **Compromiso con la comunidad:** Obligación que tenemos todos y cada uno de nosotros con la sociedad en general. Es retribuirle parte de lo que nos ha dado.
- **Compromiso Social:** Responsabilidad que se asume con la sociedad de proporcionarle satisfactores óptimos que respondan a sus necesidades.
- **Cuidado al ambiente:** Preocupación e iniciativa por preservar a los recursos naturales y mejorar la calidad del medio ambiente.
- **Respeto:** Considerar las ideas y valores de los demás con atención y cuidado.
- **Sociales y Culturales:** Preservar y difundir tradiciones y costumbres que nos identifiquen como país.

Código de Ética de la FCAeI

- Trabajar en armonía preservando el orden y la disciplina traducidos en el bien común respecto a los alumnos trabajadores y docentes, en amplio apoyo a lo sustantivo, por encima de intereses personales o de grupo.
- Atender a todos los integrantes de la institución y a la comunidad universitaria con generosidad, respeto e igualdad, hasta lograr el desarrollo y el sentido de Identidad Universitaria.
- Respetar sin excepción la dignidad de las personas, así como los derechos y libertades que son inherentes a cada uno de nosotros.
- Traducir a la comunidad Universitaria, que los programas de diverso contenido, se manifiesten con acciones y actividades honestas, participativas, dignas de credibilidad, en beneficio de las Facultad.
- Actuar siempre en forma imparcial, generosa en contenido y tiempo, en estricta observancia a las normas y disposiciones que provengan de sus propios consensos y autonomía.

- Garantizar el acceso y derecho a la información y gestión en términos Académicos y Administrativos.
- Promover y apoyar los compromisos propios e institucionales, con amplia participación, ajenos a intereses particulares, actuando siempre en beneficio de la Facultad.
- Defender la preservación del entorno Cultural y Ecológico de la Facultad y su inserción en el contexto Universitario.

3.3. Resultados

3.3.1. Análisis de los resultados

Encuesta.

La encuesta tuvo como finalidad medir la felicidad como hemos revisado en los textos disponibles, la felicidad es subjetiva y dependera del individuo, del estado de animo de ese momento y su persepción general a las preguntas a contestar.

La encuesta tiene 13 preguntas, todas orientadas al ambito laboral y su percepción genral.

Encuesta a utilizar

Afectos Positivos y trabajo

En esta investigación se quiere exploraron emociones positivas que experimentan las personas y su relación con su mundo de trabajo. Su aporte será fundamental para desarrollar teorías y modelos aplicables a nuestro país.

Recuerde que esta en la libertad de decidir si quiere o no participar en esta investigación. Tenga presente que sus datos serán tratados con total reserva y confidencialidad. Sus respuestas solo serán usadas para describir resultados de grupos y nunca de manera individual. También tien derecho a pedir que sus resultados sean retirados de la base de datos en cualquier momento.

En ninguna de las encuestas hay respuestas buenas ni malas. Todas ellas son validas. Lo ideal es que conteste de acuerdo con lo que piensa o siente de verdad. Intente responder rápidamente, no se detenga mucho analizar cada pregunta.

Inventario de emociones positivas

A continuación, se presentan 13 dimensiones. Usted deberá responder cada uno pensando primero en su trabajo y después en su vida en general. Por favor, lea cada grupo que mejor describa la forma en la que se ha sentido durante la semana pasada, incluyendo hoy mismo (piense primero en su trabajo y luego en su vida). Después de haber decidido que responder, vaya a la hoja de respuestas y marque en la columna correspondiente la letra que eligió. Proceda como muestra el siguiente ejemplo.

Ejemplo:

Pregunta 7

- A. Normalmente estoy aburrido
- B. Normalmente no estoy aburrido ni contento
- C. Normalmente me siento bien
- D. Normalmente estoy muy animado

Pregunta 12

- A. Cuando estoy alegre no logro concentrarme
- B. Cuando estoy alegre, presto la misma atención a lo que sucede alrededor que a lo que estoy haciendo.
- C. Cuando estoy alegre, presto más atención a lo que estoy haciendo que a lo que sucede alrededor.
- D. Cuando estoy alegre, casi no me doy cuenta de lo que sucede a mi alrededor.
- E. Cuando estoy alegre, presto tanta atención a lo que estoy haciendo que el mundo exterior deja prácticamente de existir.

Supongamos que la dimensión 7 usted se siente identificado con la opción “C” en el caso del trabajo y con la opción “D” en la vida en general. Entonces busca en el ítem 7 en la hoja de respuestas y marca como se muestra en la figura.

Ahora supongamos que en el ítem 12 usted decide que las opciones que mejor lo describen son la “A” cuando piense en su trabajo y en la “E” cuando piensa en su vida en general entonces marca como muestra la figura.

Inventario de felicidad autentica										
Con el trabajo					Con la vida					
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1			■						■	
2	■									■

Asegurece de haber leído todas las afirmaciones de cada grupo antes de realizar su elección. Recuerde que en cada columna de la izquierda en la hoja de respuestas “Con el trabajo” responderá pensando en su trabajo. En la columna de “Con la vida”, lo hará pensando en su vida en general. Es importante que mantenga presente que no existen respuestas buenas o malas. Toda la información recopilada será muy valiosa para la investigación y será protegida bajo el principio de confidencialidad.

Cuestionario aplicar.

1

- A. Normalmente estoy en un mal estado de ánimo
- B. Normalmente estoy en un estado de ánimo que no es bueno ni malo.
- C. Normalmente tengo un buen estado de ánimo.
- D. Normalmente tengo un muy buen estado de ánimo
- E. Normalmente tengo un estado de ánimo increíblemente bueno

2

- A. Lo que hago no tiene ningún propósito o sentido
- B. No sé cuál es el propósito o sentido de lo que hago
- C. Tengo una ligera idea sobre cuál es mi propósito o sentido de lo que hago.
- D. Tengo una idea bastante buena sobre el propósito o sentido de lo que hago.
- E. Tengo una idea muy clara sobre cual es el propósito de lo que hago

3

- A. Rara vez consigo lo que quiero.
- B. Algunas veces, consigo lo que quiero, y otras veces no.

- C. Conseguir lo que quiero es algo más frecuente que infrecuente.
- D. Normalmente consigo lo que quiero.
- E. Siempre consigo lo que quiero.

4

- A. Tengo tristeza
- B. No tengo tristeza ni alegría.
- C. Tengo más alegría que tristeza.
- D. Tengo mucha más alegría que tristeza.
- E. Estoy llena (o) de alegría.

5

- A. La mayoría del tiempo estoy aburrida (o).
- B. La mayoría del tiempo no estoy aburrida (o), ni interesada (o) en lo que estoy haciendo.
- C. La mayoría del tiempo estoy interesado (a) en lo que estoy haciendo.
- D. La mayoría del tiempo estoy muy interesado (a) en lo que estoy haciendo.
- E. La mayoría del tiempo me entusiasma lo que estoy haciendo.

6

- A. Me siento aislado (a) de las demás personas.
- B. No me siento unido (a), ni aislado (a) de las demás personas.
- C. Me siento unido (a) a mis amigos y a mi familia.
- D. Me siento unido (a) a la mayoría de la gente, incluso aunque no les conozca bien.
- E. Me siento unido (a) a todas las personas del mundo.

7

- A. El tiempo pasa lentamente en la mayoría de las cosas que hago.
- B. El tiempo pasa rápidamente en algunas de las cosas que hago y lentamente otras.
- C. El tiempo pasa rápidamente en la mayoría de las cosas que hago.
- D. El tiempo pasa rápidamente en todas las cosas que hago.

E. El tiempo pasa rápidamente durante todas las cosas que hago que incluso ni me doy cuenta de ello.

8

- A. Tengo poco o ningún entusiasmo.
- B. Mi nivel de entusiasmo no es ni alto ni bajo.
- C. Tengo una buena cantidad de entusiasmo.
- D. Me siento entusiasmado (a) al hacer casi todo.
- E. Tengo tanto entusiasmo que siento que puedo hacer casi cualquier cosa.

9

- A. No me gusta lo que hago (pagado o no pagado).
- B. Lo que hago ni me gusta ni me disgusta.
- C. En su mayor parte, me gusta lo que hago.
- D. Realmente me gusta lo que hago.
- E. Verdaderamente me encanta lo que hago.

10

- A. Soy pesimista sobre el futuro.
- B. No soy ni optimista, ni pesimista sobre el futuro.
- C. Soy algo optimista sobre el futuro.
- D. Soy bastante optimista sobre el futuro.
- E. Soy extraordinariamente optimista sobre el futuro.

11

- A. He logrado poco.
- B. No he logrado ni más ni menos que la mayoría de las personas.
- C. He logrado algo más que la mayoría de la gente.
- D. He logrado más que la mayoría que la gente.
- E. He logrado muchísimo más que la mayoría de la gente.

12

- A. Si existiera un marcador, iría perdiendo en comparación con la mayoría de la gente.
3,8,12,12 y 4 2 7 7 18 5
- B. Si existiera un marcador, el resultado sería empate, en comparación con la mayoría de la gente.
- C. Si existiera un marcador, llevaría algo de ventaja en comparación con la mayoría de la gente.
- D. Si existiera un marcador, iría ganando en comparación con la mayoría de la gente.
- E. Si existiera un marcador, iría ganando por mucha ventaja en comparación con la mayoría de la gente.

13

- A. Experimento más sufrimiento que placer. 5 vs 3
- B. Experimento placer y sufrimiento en la misma medida. 5 vs 4
- C. Experimento más placer que sufrimiento. 10 vs 9
- D. Experimento mucho más placer que sufrimiento. 9 vs 10
- E. Todo esta lleno de placer. 10 vs 13

Hoja de respuestas

Inventario de felicidad autentica										
	Con el trabajo					Con la vida				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

11										
12										
13										

Resultados

	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
Pregunta 1	7	5	6	14	7	5	4	7	15	8
Pregunta 2	5	4	10	11	8	1	6	10	13	9
Pregunta 3	5	6	6	18	4	0	8	8	13	10
Pregunta 4	0	7	9	15	9	5	6	4	12	12
Pregunta 5	2	5	13	16	4	0	8	5	19	7
Pregunta 6	5	9	7	13	5	2	7	7	16	8
Pregunta 7	2	8	12	9	6	3	2	9	13	11
Pregunta 8	0	6	11	14	8	3	6	8	17	5
Pregunta 9	4	4	7	14	10	2	5	6	20	6
Pregunta 10	4	5	7	13	11	3	5	10	13	8
Pregunta 11	2	7	9	16	5	2	7	8	15	7
Pregunta 12	3	8	12	12	4	2	7	7	18	5
Pregunta 13	5	5	10	9	10	3	4	9	10	13
Total	44	79	119	174	91	31	75	98	194	109

3.3.2 Codificación de la información

Como ya se ha mencionado con anterioridad, la codificación de las respuestas obtenidas se realizó empleando el programa Excel 2013 para Windows 10, transformando las respuestas de cada dimensión de los instrumentos utilizados, en símbolos numéricos a fin de unificar las respuestas y obtener la información para su análisis e interpretación.

3.3.3. Tamaño de muestra

Análisis.

A continuación, los resultados más notables para la consecución de los objetivos establecidos. Se hace énfasis en la investigación documental y se trabaja con el pensamiento

de implantar, con la información procedente del cuestionario, un paralelo entre lo que descubren y hacen las instituciones, en el sentido de los pertinentes conceptuales generales (Bienestar subjetivo, felicidad laboral, comportamientos institucionales, estrategia) con lo recetado en el modelo PERMA (emociones positivas, engagement, relaciones, significado y logro).

Hallazgos a partir de la revisión documental.

Algo que debemos resaltar primero es que en Morelos, según la revisión documental realizada no existen trabajos parecidos al tema desarrollado. En el terreno concreto de la felicidad en el trabajo, no existen en Morelos. Se hallaron investigaciones con propuestas de estrategias firmes para el desarrollo de la felicidad en los individuos, siendo los más manifiestos los de Lyubormirsky y Seligman en America Latina (Perú), pocas investigaciones en México. Este último, considerado padre de la Psicología Positiva, afrontó la concepción de Bienestar Subjetivo, y, a partir de él, instituyó las cinco categorías constitutivas del modelo PERMA.

Se insiste que los compendios del modelo PERMA, junto con las habilidades determinadas por Lyubomirsky y Fordyce, y con concepciones propias de la psicología positiva como felicidad laboral, bienestar subjetivo y comportamientos institucionales, fueron los que utilizaron de soporte para la creación del cuestionario que se utilizó para examinar la percepción de felicidad en el trabajo en el ambiente de la institución del contexto estatal topadas para esta investigación. Se nota el alto predominio de la psicología positiva.

Seligman es, de los escritores examinados, el más apreciable en el tema, y por obvias razones, el más acreditado en el terreno de la psicología positiva, sus proposiciones gozan de gran reconocimiento y aprobación, desde que fueron manifestados en el 2003. Seligman recalca que, el pensamiento positivo aprueba que los individuos ordenen sus discursos y labores desde la gratitud, la generosidad, el humor y la creatividad, y que cuando en las instituciones se vivencian estas situaciones, los efectos tienden a ser superiores en procesos de productividad, rentabilidad y clima organizacional. El clima y la evaluación de desempeño poseerán este resultado cuando los individuos que hacen parte de la institución consienten que se establezcan estos ejercicios como parte de su cultura. Es así como las impresiones

positivas no solo pueden auxiliar a cada individuo en su dominio interno, sino que ayudan en los ambientes laborales y sociales.

Hallazgos del instrumento aplicado

Es notable que la situación actual de la organización en relación a la crisis financiera (UAEM)

Criterios de análisis:

Dimensión	Descripción de análisis	Criterios
A. Positive Emotions” Emociones positivas	Se refiere a que las personas positivas tienen un desempeño superior. Aprender a cultivar nuestras emociones positivas, permite tener un mejor manejo de las situaciones negativas a las que se tienen que enfrentarnos	1-50 Deficiente 51-80 Aceptable 81-mas Excelente
B. Compromiso e involucramiento	Aplicar las mejores fortalezas en algunas tareas que realicemos y que nos guste, utilizando las habilidades, cultivando la pasión, en términos generales involucrarse al máximo en búsqueda de nuestra realización personal.	1-50 Deficiente 51-80 Aceptable 81-mas Excelente
C. Relaciones	se trata de desarrollar y mantener relaciones positivas y constructivas, dedicar tiempo de calidad a las relaciones que consideramos más importantes para nosotros, ya que somos seres sociables y esto contribuye en gran medida a nuestro bienestar	1-50 Deficiente 51-80 Aceptable 81-mas Excelente
D. Propósito y significado	Se refiere a que debemos dar sentido a los proyectos y actividades que desarrollemos, Es sentir que	1-50 Deficiente 51-80 Aceptable

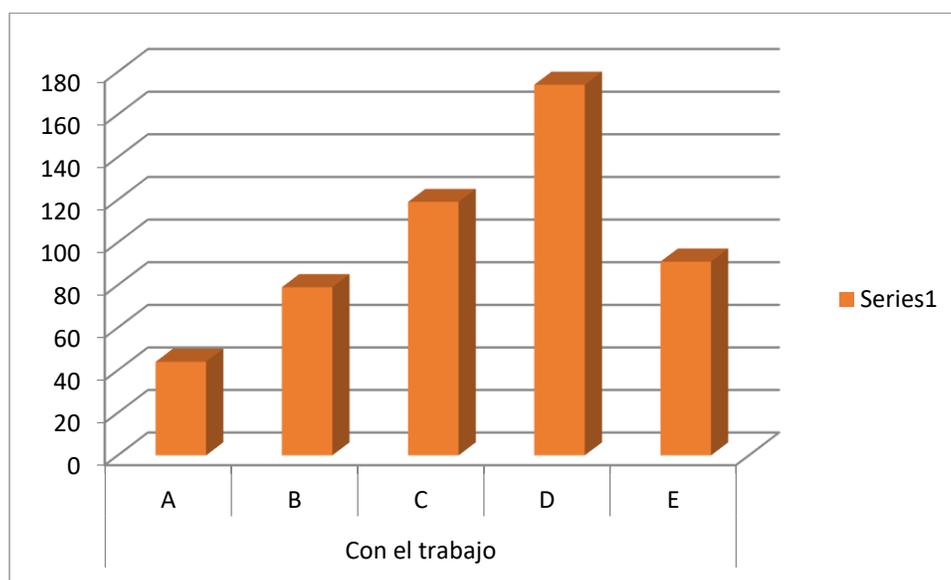
	nuestra propia existencia tiene un significado que va más allá de nosotros mismos	81-mas Excelente
E. Éxito y sentido de logro	Es el establecimiento de metas, tener disciplina, perseguir el éxito, desarrollar autocontrol, para sentirnos más seguros con los proyectos que emprendemos	1-50 Deficiente 51-80 Aceptable 81-mas Excelente

Fuente: Elaboración propia en base a el instrumento aplicado.

Resultados encontrados.

Inventario de felicidad autentica									
Con el trabajo					Con la vida				
A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
44	79	119	174	91	31	75	98	194	109

Grafica 1. Felicidad en el trabajo



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento

Explicación:

Con respecto a la satisfacción laboral, se encontró un promedio de 61,34%, que se interpreta como medianamente satisfechos con su trabajo. Esto indica que los voluntarios encuestados tienen una puntuación aceptable, es decir poseen habilidades que conllevan buenas relaciones sociales, emociones positivas, compromiso, sentido y logro.

Emociones Positivas (Positive Emotions): Este componente es el que más se relaciona a la conclusión de felicidad que socialmente se trata en tiempos actuales. Esta descrita a la mayor suma comprobación de emociones positivas que se manifiestan a lo largo del día, un ser humano que expone ser feliz vive emociones como la satisfacción, disposición de amar, confianza, ilusión y otros sentimientos agradables. Es significativo tener en cuenta que

preexiste correspondencia entre las emociones positivas y emociones negativas, al ir columpiando ambas y al aplicar hacia una u otra, la apreciación sobre la felicidad del ser humano puntualizará cual prevalece, a mayor positivo, mayor es la felicidad y mejor la prosperidad y la calidad de vida. El objetivo principal de esta medida es hallar representaciones para conquistar emociones positivas y complacerse en la práctica del día a día, ayudarse de no abandonar para después con diminutas acciones a diario, rodearse de individuos positivos y de mente desarrollada. En este sentido, el resultado neto de puntuación fue de 44 en el rubro de felicidad en el trabajo, tomando en cuenta los criterios de felicidad se define entonces como deficiente.

Compromiso (Engagement): este componente se combina con la aptitud de adquirir responsabilidades en desiguales eventos periódicos, sean éstos satisfactorios o no. Además está agrupado a la concepción registrada en psicología positiva llamado “flow” (fluir). Cuando un individuo fluye, ejecuta lo que le interesa, al concebir un pasatiempo se propone tiempo, voluntad y responsabilidad, se goza cada hecho de la vida, reconoce las propias fortalezas y posteriormente de resaltar dichos afectos se dedica a ellos con responsabilidad y dedicando toda su vida en ello. El trabajo o involucramiento es poner parte de los individuos en todo aquello que desempeña y el secreto del beneficio es poder llevarlo a la práctica de la labor diaria, cuando los individuos localizan un significado a esto camina de forma correcta. Para aumentar la responsabilidad profesional se deberá disminuir las relajaciones y perfeccionar la concentración, esto lleva a una etapa de completo gusto laboral y donde muchas veces se discute que el “tiempo pasa volando” y como síntesis lo que sucede es que los individuos se sienten colmados en el proceso de la diligencia que está desarrollando. En este sentido, el resultado neto de la puntuación fue 79 en el rubro de compromiso en el trabajo se define entonces como aceptable.

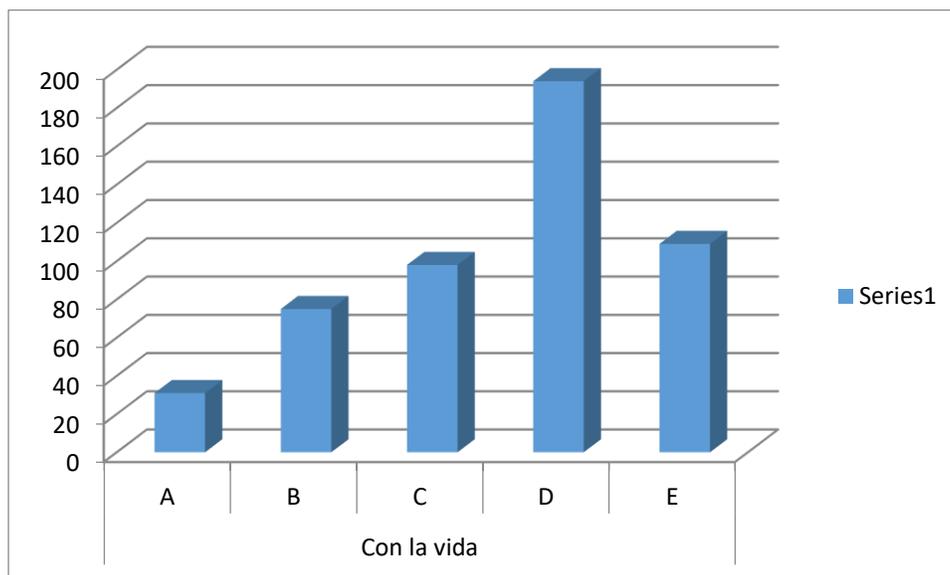
Relaciones (Relationship): por el hecho de ser seres humanos sociables frecuentemente se forman conexiones con otros seres humanos como: familia, amigos, sociedad y compañeros laborales. Cuando la interrelación es maniobrada de forma productiva, esta beneficia el nivel de felicidad, fomentar relaciones positivas con otros colaboradores concede sentir compañerismo, gratificaciones y a la vez son un soporte, sobre todo en periodos desfavorables, posiblemente se pasan mucho tiempo en el lugar laboral por lo que es

importante cimentar buenas relaciones y lazos de apoyo. Las relaciones positivas no sólo alimentan la vida social, sino también la vida interna. En este sentido, el resultado neto de la puntuación fue de 119 en el rubro de relaciones en el trabajo, se define entonces como excelente.

Propósito y significado (Meaning): el dar significado a los acontecimientos o entornos por diferentes que sean, reconoce sentir felicidad personal, cuando se es pieza de algo más grandioso que uno mismo, admite experimentar la felicidad. El significado da orientación, sentido de posesión e estímulos a la vida, alimenta las relaciones interpersonales. Es trascendental descubrir importancia a la vida personal y laboral, hay acciones que se desenvuelven como voluntariados, eventos de beneficencias y apoyos a la sociedad, que dejan complacencia por la aportación a causas con fin mayor y profundo. En este sentido, el resultado neto de la puntuación fue de 174 en el rubro de propósito y significado en el trabajo, se define entonces como excelente.

Logro (Accomplishment): los logros son un componente que no se desempeñan aislados, sino que van ligados de los componentes antes mencionados. Antes de ver el efecto o el resultado de los actos, es primordial apreciar que se pueden hacer las cosas, creer en sí mismo. Cuando las esperanzas se miran con felicidad, se consuman, ya que la práctica psicológica positiva se vuelve una obligación para el desempeño que se desea. En este sentido, el resultado neto de la puntuación fue de 91 en el rubro de logro en el trabajo, se define entonces como excelente.

Grafica 2. Felicidad con la vida



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento

Explicación:

La felicidad en la vida el promedio en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática alcanzó un 68,79%, con lo cual podríamos afirmar que los trabajadores están medianamente felices, tiene buenas relaciones, encuentran propósito a lo que hacen y tienen logros que consideran valiosos.

Realizando un análisis de los resultados del inventario de la felicidad autentica con el trabajo y con la vida, podemos darnos cuenta que los incisos A y B que habla del mal estado de ánimo, refleja que los trabajadores pierden la sensación del control de su animo y experimentan malestar en general. Es por eso que las emociones negativas constituyen actualmente uno de los principales factores de riesgo para contraer enfermedades físicos y mentales.

Realizando un análisis de los resultados del inventario de la felicidad autentica con el trabajo y con la vida, podemos darnos cuenta que los incisos A y B que habla del mal estado de ánimo, refleja que los trabajadores pierden la sensación del control de su animo y experimentan malestar en general. Es por eso que las emociones negativas constituyen

actualmente uno de los principales factores de riesgo para contraer enfermedades físicas y mentales.

Se han hipotetizado básicamente dos vías explicativas generales. La primera hace referencia a la influencia de las emociones negativas en la conducta de manera que interfiera en los hábitos saludables y fomentan el desarrollo de conductas inadecuadas que ponen en riesgo la salud. El segundo mecanismo se refiere a la repercusión de la activación psicofisiológicas en los sistemas orgánicos afectando a la inmunidad.

De los incisos C, D y E se obtiene que, los trabajadores de la facultad encuentran felicidad permanente, sin embargo, parece muy difícil de alcanzar, pues el trabajo nos hace más que plantearnos situaciones caracterizadas por la contrariedad, es decir, opuestas a nuestros gustos, a nuestros intereses y a nuestra tranquilidad. Nos percatamos que los trabajadores si en algún momento se sienten felices, pronto aparecen motivos de disgusto, alguna circunstancia que rompe con el bienestar del trabajador.

Es importante acotar que el Bienestar es subjetivo, lo que es bueno para un individuo no lo es para el otro, esta afirmación declara que dependiendo de la persona y sus condiciones generales a la vida va a tener mayor o menor regocijo a una acción, condición, momento, beneficios, situaciones traumáticas, etc. Por lo tanto, mientras mayor regocijo y comodidad tiene la persona y es más feliz mejores resultados tiene en la vida.

Debemos recordar que la parte de la felicidad es gradual y es una oportunidad del desempeño.

Conclusiones

La felicidad ha estado siempre vigente como tema de razonamiento y disertación en las cuestiones humanas, precisarlas implica delimitar su particularidad, y esta es de difícil comprensión, dadas las múltiples probabilidades de abordaje y las múltiples actitudes que intervienen en su conceptualización que, por supuesto, están amparadas por las percepciones de cada momento histórico.

Pese a lo trascendental que es la felicidad en la vida de los seres humanos y al numeroso abordaje que han realizado de ella los intelectuales y académicos, existe una carencia importante de investigación acerca de cómo lograrla. Durante mucho tiempo la investigación psicológica y administrativa, se centró casi únicamente en la exposición de lo negativo (Seligman, 2002). La década pasada fue una gran muestra de lo acontecido. Se descubrió que por cada cien artículos científicos sobre la tristeza, sólo se divulgaba uno sobre la felicidad (Seligman 2002). En el argumento organizacional ha acontecido lo mismo; además, durante varias décadas se ha creído al trabajador desde una representación negativa (Salanova, Martínez y Llorens, 2005); y este, a su vez, ha creado el trabajo como algo negativo.

Uno de los investigadores que más ha estudiado este campo y aparte reconocido es Martín Seligman, quien proyecta un modelo nombrado PERMA (Seligman, 2002).

Se razona que la felicidad como una “práctica” que admite experimentar emociones de satisfacción y alegría consigo mismo, con los otros y en general con la vida, la felicidad utiliza como un semáforo del tarea social y emocional de los individuos (Bar-On, 2013). No es interés de la buena suerte o de la casualidad, no es algo que se obtiene con riqueza o poder, no acata del exterior sino del carácter como este es demostrado y revelado (Csikszentmihalyi, 2007). La felicidad es magnífica, única, reside en nuestro interior y nada tiene que observar con la recolección de bienes (Fernández, 2009).

Seligman mantiene que la conducta humana no es establecida por una reseña de premios y castigos, las causas del procedimiento del individuo se hallan en eventos mentales, como el madurar o la voluntad. Antes de ejecutar una operación primero razonamos consecutivamente impulsos psíquicos internos impulsan al ser humano a la actividad, los ejercicios facultativos constituyen parte del linaje del ser humano. A diferencias de las

psicológicas que suponen al ser humano un ser pasivo, que manifiesta a provocaciones, la psicología positiva medita que el individuo puede aplicar sus propias decisiones, hacer elecciones y crear preferencias, tiene fortalezas y virtudes aprende destrezas para liberarse de sentimientos de valor. Puede practicar control de sus adecuadas acciones y establecer su utilización, las labores citadas conllevan un trasfondo volitivo, palabra manejada por la antigua psicología mentalista y que la psicología positiva sobresale.

Con base a esta revisión, hemos presentado contribuciones de la Psicología Positiva el tema de la felicidad y sus influencias en el ámbito organizativo y de la productividad.

Con potencial contribución, se ha tratado el tema de la felicidad en la Facultad de Contaduría, Administración e Informática y podemos concluir esta investigación demostrando que la psicología positiva, debe centrarse en los caminos para obtener la felicidad en cuanto puede presentarse, como el puente necesario para colocar de lado la búsqueda filosófica del principio soberano de la felicidad que, al fin y al cabo, no son incompatibles entre ellas y se puede perseguir simultáneamente para obtener la felicidad.

Recomendaciones

El modelo PERMA, es una precisa prueba de la probabilidad de concreción de categorías y estrategias, convenientes para efectuar, vigilar y examinar de manera integrada dinámicas y actividades convenientes al bienestar subjetivo y a la felicidad laboral, y, fijar líneas explicativas y demostrativas de la conexión existente entre estas y la productividad de las instituciones, por su carácter de sistemático, perceptible y medible.

Este modelo teórico práctico, avala ventajas estratégicas para las instituciones que lo efectúan, pues consigue establecer que: ajustados en la motivación y las habilidades se perfecciona el potencial de los individuos, se progresa la gestión, se obtienen instituciones más saludables, y eleva la productividad.

La psicología positiva y su derivado modelo PERMA han cogido amplia difusión y aceptación en EE UU y Europa; en América Latina ya son visibles importantes aproximaciones a su comprensión e implementación en los contextos académicos

institucionales. México es uno de los países que ha irrumpido de manera significativa en el tema.

Amparados conceptual y metodológicamente en esta orientación, permitió prestar atención que, aunque puede que no haya aun un extenso conocimiento y bastante rigor técnico en su aplicación, hay una gradual consciencia de las ventajas que brindan estas proposiciones para el fin más estratégico de las instituciones: la productividad.

Aun así, en importante medida, los contenidos de felicidad laboral, prosperidad subjetiva y otros asociados, siguen confinados a segundos horizontes de interés; una de las viables razones es el tema de la construcción de indicadores honestos, continúan siendo un escollo a resaltar en las instituciones de nuestro medio. No obstante, se debe examinar que va siendo notoria, gracias a las técnicas de bienestar y al direccionamiento estratégico de las instituciones, la intención de ir cambiando esta realidad.

Por otra parte, es provechoso delimitar que los resultados de la encuesta, aun explorando inexactitudes en su diseño, implementación y evaluación, expusieron coherencia con lo determinado por la teoría y el modelo PERMA. Este descubrimiento es conveniente con lo establecido en la vigente monografía de que la promoción de la felicidad en los colaboradores progresa el desempeño y la productividad alcanzado cuando la institución tramita planes de bienestar.

Los resultados del mecanismo metodológico acogido colaboraron a la comprobación de la pregunta y al logro de los objetivos de la monografía.

Ya hoy no es viable ni anhelado mantener la visión instrumental del trabajo y del colaborador.

Si bien, los individuos deben ser responsables de la felicidad, las instituciones deben de fomentarla como un objetivo estratégico.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* 2006,40,103-105. Recuperado de: <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP036a0/RIP04010.pdf>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. (1ra edición). Lima. Universitaria.
- Alegre, I., Chinchilla, N., León, C., y Canela, M. A. (2007). *Políticas de Conciliación, Liderazgo y Cultura en 2.200 Pymes Españolas*. Barcelona: IESE Business School – Universidad de Navarra. Recuperado en <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-50.pdf>
- Bennis, W. (2000). *Dirigir personas es como adiestrar gatos*. Madrid.
- Bar-On, R. (2013). *Applying Emotional Intelligence (EI) to Improve Academic and Occupational Performance*. En Workshop Fundación.
- Blanchflower, D. (2001). “Unemployment, Well-Being and Wage Curves in Eastern and Central Europe”. USA: *Journal of the Japanese and International Economics* 15: 364- 402.
- Benavente, J. (2008). *Conciliación empresa-familia en el sector Financiero y Seguros*. *Capital Humano*, (220), 90–93
- Bogdan, R. C. y Biklen, S. K. (2003). *Qualitative Research for Education: an introduction to theory and methods*. London: Allyn and Bacon.
- Brickman, P., y Campbell, D.T. (1971). “Hedonic Relativism and Planning the Good Society”. En M.H. Apley (ed.): *Adaptation-level Theory: a Symposium*, New York: Academic Press 287-305
- Bruni, L., y Porta, P. (2007). “*Handbook on the economics of happiness*, Edward Northampton”. Massachusetts, Usa: Elgar Publishing.
- Burchardt, T. (2005). “Are One Man's Rags another Man's Riches? Identifying Adaptive Preferences Using Panel Data”. *Social Indicators Research* 74: 57-102.
- Burguillos, B. (2010). *La retribución flexible aumenta la productividad de los Recursos Humanos*. *Capital Humano*, (245), 50–52.

Carazo, J. (2010, Junio). Las empresas felices son más productivas y competitivas. En *Capital humano*, 244, 86-94.

Centro Internacional Trabajo y Familia – IESE Business School. (2009). Experiencias en organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña. Recuperado en <http://www20.gencat.cat/docs/treball/03 - Centre de documentacio/Documents/01 - Publicacions/03 - Igualtat d oportunitats/Arxius/GUIA IESE CAST FINAL.pdf>.

Centro Internacional Trabajo y Familia – IESE Universidad de Navarra y Edenred. (2012). Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional. Recuperado en <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-174.pdf>

Chang, A., McDonald, P., y Burton, P. (2010). Methodological choices in work–life balance research 1987 to 2006: a critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381–2413.

Chinchilla, N., Poelmans, S. A. Y., y León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo – familia en 150 empresas españolas. Recuperado en <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>

Chinchilla, N., y León, C. (2007). Guía de las buenas prácticas de la empresa flexible. Recuperado en http://www.iese.edu/es/files_html/5_29631.pdf.

Chinchilla, N., Poelmans, S. A. Y., León, C., y Tarrés, J. B. (2011). Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. *Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Madrid: IESE Business School – Centro Internacional de Trabajo y Familia.

Chow, R. (2011). The Global Added Value of Flexible Benefits. *Benefits Quarterly*, 27(4), 17–20.

CNAP, Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado. Manual para el Desarrollo de Procesos de Autoevaluación. [En red] <http://www.cnap.cl>. (2003).

Contreras, F. Y Esguerra, G. (2006, julio-diciembre). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. En *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2, 311-319.

Cook, T. y Reichardt, Ch. *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata, 1986.

Consultora mexicana Crecimiento Sustentable. (2013). Los empleados felices ¿son más productivos! Recuperado de: web: [https://connectamericas.com/es/content/losempleados-felices-%C2%A1son m%C3%A1s-productivos](https://connectamericas.com/es/content/losempleados-felices-%C2%A1son-m%C3%A1s-productivos).

Correa Luisa y Del Guillermo Elida L (2000) <http://www.calidadlatina.com>; 23 de noviembre del 2000

Csikszentmihalyi, M. (2000). Una Psicología de la felicidad. Barcelona: Kairós.

Csikszentmihalyi, M. (2007). Fluir. (12ª. Ed.). Barcelona: Kairós.

Diener, E. (1984). "Subjective Well-Being". Usa: Psychological Bulletin, 95(3), 542 – 75.

De la Calle, M. C., y Ortiz de Urbina, M. (2004). Fundamentos de Recursos Humanos. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Dick, P., y Hyde, R. (2006). Line manager involvement in work-life balance and career development: can't manage, won't manage? British Journal of Guidance and Counselling, 34(3), 345–364.

Diener, E. Y Biswas-Diener, R. (2008). Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth. Boston: Blackwell.

Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R., y Sandvik, E. (2002, septiembre). Dispositional

Diener, E., Lucas, R et al. (2009). "Well-Being for Public Policy". New York: Oxford University Press.

Diener, E. (2012). Medir Felicidad. En A. Figueras. Barcelona: Plataforma Editorial. 81 affect and job outcomes. En Social Indicators Research, 59, 31.

Duesenberry, J. (1949). "Income, saving, and the theory of consumer behavior". USA: The Harvard Economic Studies Galaxy Book.

Edenred. (2012). Hábitos de uso de las guarderías en España. Recuperado en http://www.edenred.es/files/assets/0000/4804/Estudio_Habitos_uso_guarderias_Ticket_Guarderia.pdf.

Elías, B. (2010). Un paquete retributivo al gusto del empleado. Expansión Y Empleo. Recuperado en http://archivo.expansionyempleo.com/2010/03/18/desarrollo_de_carrera/1268909206.html.

Esguerra, G. (2006). Psicología Positiva: una nueva perspectiva en psicología. Revista Diversitas, 2(2), 311-319: McGraw-Hill. España.

Easterlin, R. (1974). "Does Economic Growth Improve the Human Lot?" En Nations and Households in-Economic Growth: Essay in Honor of Moses Abramovitz, editado por Paul A. D y Melvin W. Reder. Nueva York: Academic Press, Inc.

Easterlin, R. A. (1995). "Will raising the incomes of all increase the happiness of all". USA: Journal of Economic Behavior and Organization 27:35-47.

Easterlin, R. A. (2001). "Income and happiness: towards a unified theory". USA: Journal Economic 111, 465-484.

Easterlin, R. (2004). "Explaining Happiness". USA: Proceedings of the National Academy of Sciences. 100(19), 176–183.

Fagnani, J., y Letablier, M. T. (2004). Work and family life balance: The impact of the 35-hour laws in France. Work, Employment and Society, 18(3), 551–572.

Fernández Aguado, J. (1999). Dirigir personas en la Empresa: Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Madrid: Pirámide.

Fernández, I (2014, 01 de septiembre). Clase 2: El modelo de Felicidad aplicado al Trabajo Curso: Felicidad Organizacional. La Tercera. Recuperado de <http://www.latercera.com/noticia/clase-2-el-modelo-de-felicidad-aplicado-al-trabajocurso-felicidad-organizacional/>

Fernández, I. (21 de Mayo de 2015). Felicidad Organizacional y Gestión de Personas. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de <http://ignaciofernandez.blogspot.pe/2015/05/felicidad-organizacional-y-gestion> de.html

Ferrer-I-Carbonell, A., y Frijters. (2004). "How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness?" USA: The Economic Journal, 114: 641- 659.

Ferrer-I-Carbonell, A., y Van Praag, B. (2009). "Do People Adapt to Changing Circumstances?" The discussion is not Finished Yet. Barcelona: Manuscrito no publicado.

Fordyce, Michael (1993). Psychology of Happiness. En Cypress Lake Media, 2. ISBN 9780060394363.

Frey, B., y Stutzer, A. (2001). "Beyond Bentham. Measuring Procedural Utility". USA: Cesifo Working Paper Series 492.

Frey, B. (2008). "Happiness. A Revolution in Economics". CES: The MIT Press Cambridge: Massachusetts London, England.

Gallup. (2011). Employee engagement. Recuperado de: http://expansion.mx/emprendedores/2011/09/01/empleados-apasionados_empresarentable?internal_source=PLAYLIST

Giddens, A. y Sutton, P.W. 2010. Sociología. 6th ed. Madrid: Alianza.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. Metodología de la investigación. Quinta edición. México: Editorial Mac Graw Hill, 2010.

Hsieh, Y. H., y Chen, H. M. (2011). Strategic fit among business competitive strategy, 219 human resource strategy, and reward system. *Academy of Strategic Management Journal*, 10(2), 11–32.

Hurtado, Iván y Toro, Josefina. Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Segunda edición. Valencia, Venezuela: Ediciones de la Universidad de Carabobo, 1998.

Indra, y Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. (2008). Diagnóstico del tejido empresarial andaluz en materia de Conciliación de la vida personal y laboral. Recuperado en http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=7d2f6135-971f-4d46-b124-1a2d72490494&groupId=10128.

Infestas Gil, A. 2001. Sociología de la empresa. 3th ed. Salamanca: Amarú Ediciones.

Inglehart, R. (1990). "Culture Shift in Advanced Industrial Society". New Jersey: Princeton University Press.

Inglehart, R., Foa, C. y Peterson W. (2008). "Desarrollo, libertad y felicidad; Una perspectiva Global". Usa: *Perspectives on Psychological Science*, 3(4), 264-285.

Instituto de Estudios Laborales ESADE, y Randstad. (2006). Informe Randstad. Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince: Mujer y Trabajo. Recuperado en <http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/publicaciones/informes/VI-Mujer-ytalento.pdf>.

Jones, J.P. Happiness at Work: Maximizing your Psychological Capital for Success (Oxford, UK: Wiley, 2010)

Kline, S.J.: "Innovation is not a linear process", Research Management, julio – agosto 1985, pág. 36-45.

Krueger, A., y Schkade, D. (2008). "The Reliability of Subjective Well-Being Measures". USA: Journal of Public Economics, 92(8-9), 1833- 1845.

Kurz, C., García, C. and McIlvenna, J. (2017). La Generación de los Millennials. En The Next Normal. An unprecedented look at Millennials worldwide, 2. Recuperado de: <http://www.100research.com/2016/Nuevo100/assets/la-generaci%C3%B3n-de-losmillenials.pdf>.

Layard, R. (2005). "Happiness. Lessons from a New Science". London: Penguin Books.

Llano, A. (2011). Responsabilidad y humanismo en la empresa actual.

Lee, C., Hsu, M., y Lien, N. (2006). The impacts of benefit plans on employee turnover: a firm-level analysis approach on Taiwanese manufacturing industry. The International Journal of Human Resource Management, 17(11), 1951–1975.

León, C., y Chinchilla, N. (2010). Conciliación laboral y familiar: ¿es posible en tiempos de crisis? Harvard Deusto Business Review, (196), 56–62.

León, R. (2009) La Contribución de Reynaldo Alarcón al Desarrollo y Fortalecimiento de la psicometría en el Perú. Revista de Investigación en Psicología, 12, 239-250

Lucas Marín, A. y García Ruiz, P. 2002. Sociología de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.

Lyubomirsky, S. y Lepper, H.S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. En Social Indicators.

Lyubomirsky, S. (2007). The how of happiness: A Practical Guide to Getting the Life you Want. (1ª. Ed.). London: Sphere.

Lyubomirsky, S. (2008). The How of Happiness. New York.

Martínez Tur, V., Peiró, J. y Ramos, J. 2001. "Utilitarismo, hedonismo y otros conceptos clave". Pp. 26-47 en Calidad de servicio y satisfacción del Cliente. Madrid: Editorial Síntesis.

Marx, C. (1849). "Trabajo asalariado y capital: Neue Rheinische Zeitung. Organ der Demokratie". Hamburgo: Nueva Gaceta del Rin. Órgano de la Democracia.

- Mendoza, Rudy. Investigación cualitativa y cuantitativa. Diferencias y limitaciones. 2006. En: [consultado el 05 de agosto de 2011].
- Muñinos, I. (2011). La brecha salarial: ¿cuestión de oferta y demanda? *Equipo y Talento*, 22–25.
- Murphy, S. A., Jenkins, D. A. The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. Springer Science+Business Media B.V. 2008.
- Oswald, A. J. (1997). “Happiness and Economic Performance”. USA: *Economic Journal*, 445,815-31
- Oswald, A., y Wus. (2010). Objective Confirmation of Subjective Measures of Human Well-being. Usa: Evidence from the USA. *Science* 327 (5965), 576-579.
- Palomares, F. (2011). El futuro de la función de compensación. *Capital Humano*, 24(256), 102–104.
- Peiró, A. (2007). “Happiness, satisfaction and socioeconomic conditions; some international evidence”, en Bruni, L. y Porta, P.: *Handbook on the economics of happiness*, Edward Elgar Publishing. Massachusetts, USA: Cheltenham (UK)- Northampton, 429-446.
- Peretti, J. M. (1997). Todos somos Directores de Recursos Humanos. Barcelona: Gestión 2000.
- Pérez -Asenjo, E. (2008). “Felicidad y Renta la Vuelta a Adam Smith y Thorstein Veblen”. España: *Boletín Económico de Ice*, 2950: 25.
- Pizarro, N. 1997. "Sociología de las organizaciones". Pp. 316-326 en *Tratado Metodología de las Ciencias Sociales*. Madrid: Siglo XXI.
- Quick, J., y Quick, J. (2004). Healthy, Happy, Productive Work: A Leadership Challenge. En *Organizational Dynamics*, 33, 329-337.
- Quoidbach, J., y Mikolajczak, M. (2015). Positive Interventions: An Emotion Regulation Perspective. En *Psychological Bulletin*, 141, 655–693.
- Rodríguez-Muñoz, A., y Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97. Doi: 10.5093/tr2013a14

Rubio, A., y Sánchez, G. (2009). La función de Recursos Humanos en Tiempos de Crisis. *Revista Trabajo - Universidad de Huelva*, (22), 47–70. Recuperado en <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4890/b15675828.pdf?sequence=2>.

Salanova, M., Martínez, I.M. y Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional. Positiva*. En F. Palací (Ed.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, pp. 349-376.

Sanín, A. y Salanova, M. (2015). Adaptación del Authentic Happiness Inventory (AHI) para población trabajadora colombiana. En *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 34 (2), 76-83.

Scitovsky, T. (1976). "Income and Happiness". *Bosnia: Acta Económica*, 15: .45-53.

Seligman M.E. P. (2002). *La auténtica felicidad*. Ediciones.

Seligman, M.E.P. (2003). *La auténtica felicidad*. (2ª. Ed.). Barcelona: Ediciones B.

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *En American psychologist*, 60(5), 410.

Senik, C. (2004). "When Information Dominates Comparison: A Panel Data Analysis Using Russian Subjective Data". *USA: Journal of Public Economics*, 88: 2099 – 2123.

Sewell, W. H., Haller, A., y Murray A. (1957). "Social Status and Educational and Occupational Aspiration". *USA: American Sociological Review*, 12: 67-73.

Sewell, W. H., y Haller, A. (1965). "Educational and Occupation- al Perspectives of Farm and Rural" Youth. *Usa: En: Lee G.*

Sewell, W. Y., y Shah, V. (1968). "Parents Education and Children's Educational Aspirations and Achievements." *USA: American Sociological Review*, 33 (2), 191-209.

Spears, D. (2010). "Economic Decision-Making in Poverty Depletes Behavioral Control". *USA: The B.E. Journal of Economic Analysis y Policy*, 11 (1), 1–41.

Sinclair, B. (2002). "Endogenous Aspirations and Economic Growth". *Montreal: Department of Applied Economics*

Veblen, T. (1899). "The Theory of the Leisure Class". Edición 1934. Estados Unidos: Modern Library.

Stake, R. E. (2006) *Investigación con estudio de casos*. Madrid, Morata.

Stoeker, R. (1991): "Evaluating and Rethinking The Case Study", *The Sociological Review*, Vol. 39, n° 1, pp. 88-112.

Tezanos, J. F. 2008. "Nuevos retos y desarrollos de la democracia en el siglo XXI". *Revista de Ciencias Sociales*, 203-204: 3-20.

Thorntwaite, L. (2004). Working time and work-family balance: A review of employees' preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 166– 184.

Veenhoven, R. (1991). "Is Happiness Relative?" *USA: Social Indicators Research*, 24: 1-34.

Vera-Villaruel, P., Córdova-Rubio, N. y Celis-Atenas, K. (2010). Propiedades Psicométricas de la escala de Felicidad. *Terapia Psicológica* (en prensa).

Vergara, M. (2007). Compensación Flexible: ¡La eficiencia de un sistema a coste "0" para la empresa! *Capital Humano*, (216), 80–85.

Villafañe, J. (2013b). Propuesta para una teoría de la reputación corporativa: La buena empresa. Madrid: Pearson.

Wieland, S. M. B. (2011). Struggling to manage work as a part of everyday life: Complicating control, Rethinking Resistance, and contextualizing work/life studies. *Communication Monographs*, 78(2), 162–184.

Wolk, L. (2007). Coaching. El arte de soplar las brasas. Recuperado de [http://switch2011.upa.edu.mx/biblioteca/Quincenas%20Literarias%20\(DIGITALES\)/El%20Arte%20de%20Soplar%20Brasas_Coaching%20L%20Wolk%20\(Gae%20Gran%20Aldea%20Editores\).pdf](http://switch2011.upa.edu.mx/biblioteca/Quincenas%20Literarias%20(DIGITALES)/El%20Arte%20de%20Soplar%20Brasas_Coaching%20L%20Wolk%20(Gae%20Gran%20Aldea%20Editores).pdf).