



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES

**Felicidad laboral y desempeño en el Recurso Humano de una
Unidad Académica universitaria**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES

PRESENTA

AKASCHENKA PARADA MORÁN

DIRECTOR DE TESIS

Dr. AUGUSTO RENATO PÉREZ MAYO

REVISORES:

Dr. PABLO GUERRERO SÁNCHEZ

Dra. NOHEMÍ ROQUE NIETO

Dra. BELEM GABRIELA HERNÁNDEZ JAIMES

Dr. EMMANUEL DANIEL CISNEROS ARIZMENDI



CUERNAVACA, MORELOS

ABRIL, 2026

Índice general (contenido)

Resumen	6
ABSTRACT	7
Introducción.....	8
Capítulo I.	10
Estructura de la Investigación.....	10
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Justificación	12
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Hipótesis	14
Capítulo II.....	15
Marco teórico-conceptual de los estudios de la felicidad laboral en organizaciones.	15
2.1 Hedonismo y eudaimonía dos visiones de felicidad. Los conceptos	15
2.2 Felicidad en el trabajo.....	16
2.2.1 Conceptos de felicidad.....	16
2.2.2 Felicidad laboral	18
2.2.3 Desempeño laboral	20
2.3 Modelo de felicidad en el trabajo de Frederick Winslow Taylor	22
2.4 Modelo de felicidad de felicidad en el trabajo desde el enfoque de las Relaciones Humanas: Elton Mayo	23
2.5 Modelo de felicidad en el trabajo de Fritz J. Roethlisberger	25
2.6 Modelo PERMA del bienestar de Martín E. P Seligman.....	27
2.7 Enfoques contemporáneos Happiness Management y felicidad laboral.....	29
Capítulo III.....	33
Marco Metodológico.....	33
3.1 Tipo y diseño de investigación	34
3.2. Definición de la Unidad de análisis	34

3.3. Definición de la población.....	35
3.4 Definición de la muestra.....	35
3.4 Definición del instrumento de Recolección de datos.....	35
Capítulo IV	37
Presentación y Análisis de Resultados.....	37
4.1 Historia de la organización educativa.....	38
4.2 Antecedentes.....	40
4.3 Misión y Visión	41
4.4 Estructura Orgánica	43
4.5 Características organizacionales de la Institución	45
4.6 Análisis de resultados.....	46
4.7 Relación con el Trabajo vs Relación con la Vida	77
4.8 Conclusiones generales del estudio.....	83
Referencias.	86

Índice de figuras

Figura 1. Estructura de la investigación.....	7
Figura 2. Metodología.....	30
Figura 3. Presentación y análisis de resultados.....	34
Figura 4. Estructura orgánica UAEM	40
Figura 5. Estructura Orgánica IIHCS.	41
Figura 6. Cuadro de simbología	42
Figura 7. Población encuestada	43
Figura 8. Estado de ánimo general en relación con el trabajo.....	44
Figura 9. Sentido o propósito en relación con el trabajo.....	45
Figura 10. Logro de metas en relación con el trabajo.....	46
Figura 11. Alegría vs tristeza con relación al trabajo.....	47
Figura 12. Interés y entusiasmo con relación al trabajo.....	48
Figura 13. Conexión social con relación al trabajo.....	50

Figura 14. Percepción del tiempo con relación al trabajo.....	51
Figura 15. Entusiasmo con relación al trabajo.....	52
Figura 16. Disfrute de actividades con relación al trabajo.....	53
Figura 17. Optimismo con relación al trabajo.....	54
Figura 18. Logros personales con relación al trabajo.....	55
Figura 19 Comparación social con relación al trabajo.....	56
...	
Figura 20. Placer vs Sufrimiento con relación al trabajo.....	58
.	
Figura 21. Estado de ánimo general con relación con el trabajo.....	60
.	
Figura 22. Sentido o propósito con relación con la vida	61
Figura 23. Logro de metas con relación con la vida.....	62
Figura 24. Alegría vs tristeza con relación con la vida	63
Figura 25. Interés y entusiasmo con relación con la vida.....	64
Figura 26. Conexión Social con relación con la vida.....	65
Figura 27. Percepción del tiempo con relación con la vida.....	66
Figura 28. Entusiasmo con relación con la vida.....	67
Figura 29. Disfrute de actividades con la vida.....	68
Figura 30. Optimismo con la vida.....	69
Figura 31. Disfrute de actividades con la vida.....	70
Figura 32. Compromiso Social con la vida.....	71
Figura 33. Placer vs sufrimiento con relación con la vida.....	72

Índice de tablas

Tabla 1. Estado de ánimo en general con relación al trabajo.....	44
Tabla 2. Sentido o propósito con relación al trabajo.....	45
Tabla 3. Logro de metas con relación al trabajo.....	46
Tabla 4. Alegría vs tristeza con relación al trabajo.....	47

Tabla 5. Interés y entusiasmo con relación al trabajo.....	48
Tabla 6. Conexión social con relación al trabajo.....	50
Tabla 7. Percepción del tiempo con relación al trabajo.....	50
Tabla 8. Entusiasmo con relación al trabajo.....	52
Tabla 9. Disfrute de actividades con relación al trabajo.....	53
Tabla 10. Optimismo con relación al trabajo.....	54
Tabla 11. Logros personales con relación al trabajo.....	55
Tabla 12. Compromiso social con relación al trabajo.....	56
Tabla 13. Placer vs sufrimiento con relación al trabajo.....	57
Tabla 14. Sentido o propósito con relación con la vida.....	59
Tabla 15. Estado de ánimo general con relación con la vida.....	60
Tabla 16. Logro de metas con relación con la vida.....	61
Tabla 17. Alegría vs tristeza con relación con la vida.....	62
Tabla 18. Interés y entusiasmo con relación con la vida.....	63
Tabla 19. Conexión Social con relación con la vida.....	64
Tabla 20. Percepción del tiempo con relación con la vida.....	65
Tabla 21. Entusiasmo con relación con la vida.....	66
Tabla 22. Disfrute de actividades con relación con la vida.....	67
Tabla 23. Optimismo con relación con la vida.....	68
Tabla 24. Logros personales con relación con la vida.....	69
Tabla 25. Compromiso Social con relación con la vida.....	70
Tabla 26. Placer vs sufrimiento con relación con la vida.....	72
Tabla 27. Respuestas que predominan.....	79

Anexos

Anexo A. Inventario de Emociones Positivas de Seligman	94
Anexo B. Hoja de Respuesta	93

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el estado emocional positivo del personal administrativo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (IIHCS-UAEM), a partir de la aplicación del Inventario de Emociones Positivas de Seligman. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y de corte transversal. La población estuvo conformada por 24 trabajadores administrativos, de los cuales participó voluntariamente el 91.6%.

El análisis de los resultados se organizó en dos dimensiones: relación con el trabajo y relación con la vida, lo que permitió describir y comparar los niveles de emociones positivas en ambos ámbitos. Los hallazgos muestran que el personal administrativo presenta, en general, niveles medio-altos de bienestar emocional tanto en el contexto laboral como en el personal. No obstante, se identificaron diferencias descriptivas entre ambas dimensiones, siendo la relación con la vida la que concentra mayores niveles de satisfacción, placer, entusiasmo, conexión social y optimismo.

En la dimensión laboral, aunque predominan emociones positivas como el sentido de propósito, el logro y el disfrute del trabajo, también se detectan áreas de oportunidad vinculadas con la neutralidad emocional, el aislamiento social y la percepción de menor entusiasmo en un sector del personal. En contraste, la dimensión relacionada con la vida refleja un perfil emocional más sólido y consistente, caracterizado por altos niveles de bienestar subjetivo, claridad de propósito y relaciones sociales significativas.

Los resultados permiten identificar fortalezas emocionales que pueden ser aprovechadas para el diseño de estrategias institucionales de bienestar, así como áreas susceptibles de intervención orientadas a mejorar el clima laboral y la salud emocional del personal administrativo.

Palabras clave: bienestar emocional; emociones positivas; psicología positiva; relación con el trabajo; relación con la vida.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the positive emotional state of the administrative staff at the Institute of Research in Humanities and Social Sciences of the Autonomous University of the State of Morelos (IIHCS-UAEM), through the application of Seligman's Positive Emotions Inventory. The research followed a quantitative approach with a descriptive, cross-sectional design. The population consisted of 24 administrative workers, of whom 91.6% voluntarily participated.

The analysis of results was organized into two dimensions: work-related relationship and life-related relationship, allowing for a descriptive comparison of positive emotions across both domains. The findings indicate that the administrative staff generally exhibits medium to high levels of emotional well-being in both work and personal contexts. However, descriptive differences were observed between the two dimensions, with the life-related dimension showing higher levels of satisfaction, pleasure, enthusiasm, social connection, and optimism.

In the work-related dimension, although positive emotions such as sense of purpose, achievement, and enjoyment of work predominate, areas for improvement were identified, particularly regarding emotional neutrality, social isolation, and lower levels of enthusiasm among a segment of the staff. In contrast, the life-related dimension reflects a stronger and more consistent emotional profile, characterized by high levels of subjective well-being, clear purpose in life, and meaningful social relationships.

These results highlight emotional strengths that can support the development of institutional well-being strategies, as well as areas that require targeted interventions aimed at improving the work environment and promoting the emotional health of administrative personnel.

Keywords: emotional well-being; positive emotions; positive psychology; work relationship; life relationship.

Introducción

En las últimas décadas, el estudio del bienestar y las emociones positivas ha cobrado relevancia en el ámbito organizacional, particularmente en instituciones educativas, donde el capital humano constituye un elemento central para el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación y gestión. En este contexto, la Psicología Positiva ha aportado un enfoque teórico y metodológico orientado a comprender y fortalecer los aspectos saludables del funcionamiento humano, entre ellos el bienestar subjetivo, el sentido de vida, el optimismo y las relaciones interpersonales.

Dentro de este enfoque, Martin Seligman propone el modelo del bienestar, conocido como modelo PERMA, el cual integra dimensiones clave de la experiencia humana positiva, como las emociones positivas, el compromiso, las relaciones, el significado y el logro. Este modelo ha sido ampliamente utilizado para analizar el bienestar tanto en contextos personales como laborales, permitiendo identificar fortalezas y áreas de oportunidad que inciden en la calidad de vida y el desempeño de las personas.

En el ámbito laboral, el bienestar emocional se asocia con variables como la satisfacción, el compromiso, la motivación y la percepción de logro, mientras que, en la vida personal, se vincula con la claridad de propósito, las relaciones significativas y el disfrute cotidiano. Analizar ambas dimensiones de manera comparativa resulta relevante para comprender cómo se experimentan las emociones positivas en distintos contextos de la vida y cómo estas pueden influirse mutuamente.

En este sentido, la presente investigación tiene como propósito analizar el estado emocional positivo del personal administrativo del Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (IIHCS-UAEM), a partir de la aplicación del Inventario de Emociones Positivas de Seligman. El estudio se centra en dos dimensiones

fundamentales: la relación con el trabajo y la relación con la vida, con el fin de identificar niveles de bienestar, así como fortalezas y áreas susceptibles de intervención.

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, lo que permite caracterizar el perfil emocional del personal administrativo en un momento determinado y realizar una comparación descriptiva entre ambas dimensiones. Los resultados obtenidos buscan aportar información útil para el diseño de estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar psicoemocional, la mejora del clima organizacional y la promoción de entornos laborales más saludables dentro de la institución.

Capítulo I.

Estructura de la Investigación

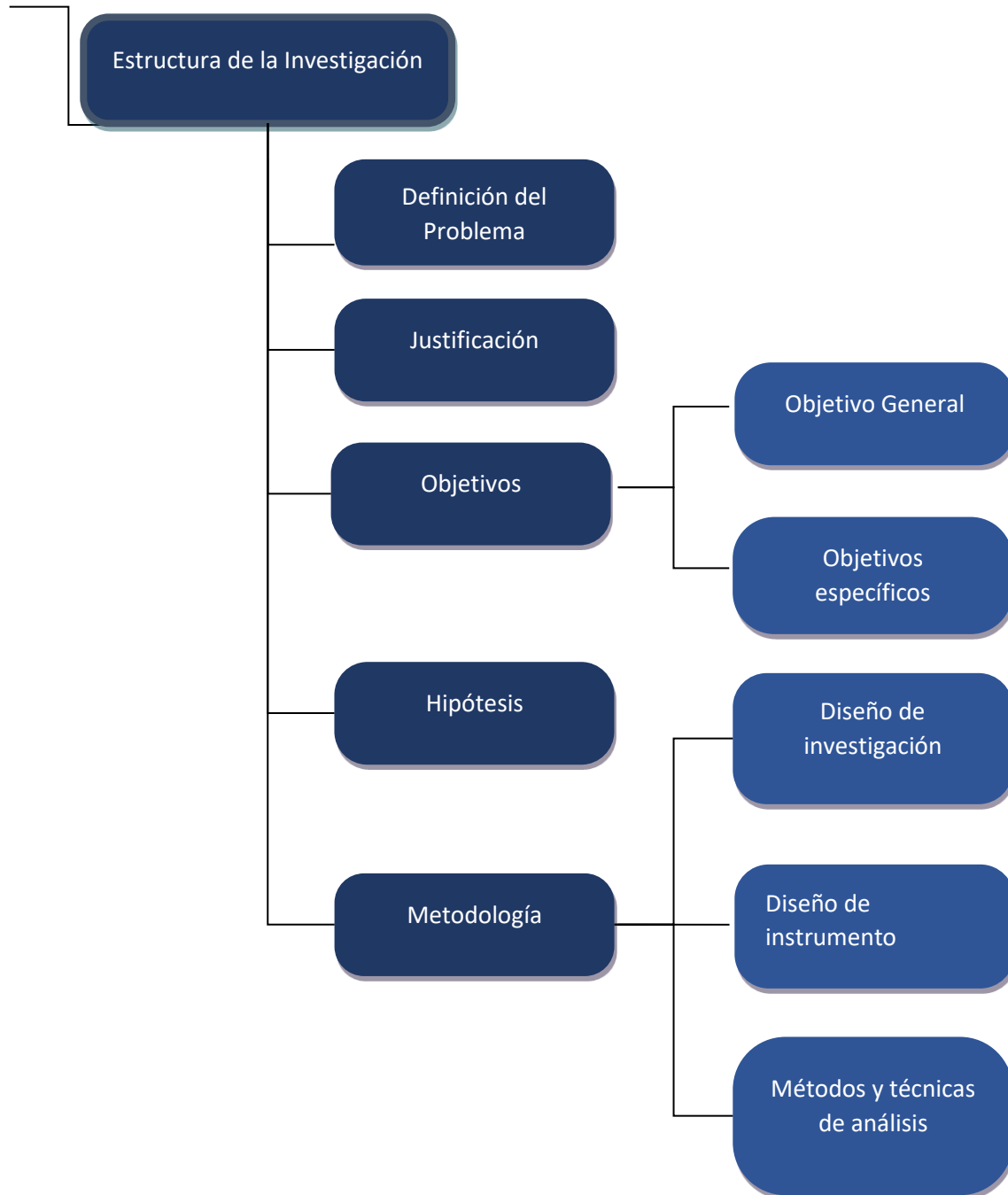


Figura 1. Estructura de la investigación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la elaboración del presente capítulo

1.1 Planteamiento del problema

En la literatura científica se identifican vacíos relacionados con la medición del bienestar emocional y la felicidad laboral en instituciones educativas públicas, particularmente en contextos regionales como el estado de Morelos. En la actualidad, los trabajadores se enfrentan a múltiples fuentes de estrés asociadas a factores económicos, sociales y organizacionales, los cuales pueden incidir de manera significativa en su experiencia laboral y en su bienestar emocional.

El espacio de trabajo constituye un ámbito central en la vida de las personas, ya que en él se invierte una parte considerable del tiempo cotidiano. En este contexto, diversas situaciones como relaciones laborales deficientes, estilos de liderazgo inadecuados, cargas de trabajo desequilibradas, deficiencias en la comunicación o la ausencia de programas de motivación pueden generar conflictos, insatisfacción y malestar emocional en el personal.

La presente investigación se origina a partir de la necesidad de identificar el nivel de bienestar emocional y felicidad laboral del personal administrativo de una unidad académica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. De acuerdo con información difundida por el periódico *El Economista*, únicamente el 28 % de las personas se siente satisfecha con su empleo, lo que evidencia niveles bajos de satisfacción laboral asociados a factores como la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional.

Diversos autores han señalado que el bienestar laboral se relaciona con la experiencia de estados emocionales positivos durante la jornada de trabajo, así como con la presencia de emociones negativas y los juicios de satisfacción laboral. En este sentido, Fisher (2014) propone un modelo de bienestar en el trabajo cuyo núcleo se centra en la vivencia de emociones placenteras mientras se trabaja, integrando posteriormente componentes eudaimónicos y sociales del bienestar.

En el caso particular de esta unidad académica, la institución ha atravesado por cambios estructurales y organizacionales significativos, especialmente a partir del año 2017 y nuevamente en 2024, los cuales implicaron modificaciones en la estructura jerárquica, redistribución de funciones, reducción y reubicación del

personal administrativo, así como cambios en los estilos de liderazgo. Estas transformaciones han tenido un impacto directo en la dinámica laboral del personal administrativo y podrían influir en su bienestar emocional y percepción de felicidad laboral.

Ante este contexto, resulta pertinente analizar el estado emocional positivo del personal administrativo, con el fin de identificar fortalezas y áreas de oportunidad que permitan comprender su nivel de bienestar y orientar propuestas institucionales dirigidas a la mejora de la calidad de vida laboral.

1.2 Justificación

El estudio de la felicidad y el bienestar emocional en el trabajo resulta relevante debido a su impacto tanto en la salud mental de los trabajadores como en el funcionamiento de las organizaciones. Diversas investigaciones han demostrado que un mayor nivel de bienestar emocional se asocia con mejoras en la productividad, el compromiso organizacional y la reducción de problemáticas como el ausentismo y la rotación de personal.

De acuerdo con datos reportados por *El Economista*, en 2022 los mexicanos otorgaron una calificación promedio de 5.964 a su nivel de felicidad, cifra inferior a la registrada en 2019 (6.465). No obstante, en el estado de Morelos existen pocos estudios empíricos que analicen de manera específica el bienestar emocional y la felicidad laboral en instituciones educativas públicas, lo que justifica la pertinencia de la presente investigación.

Desde el enfoque de la psicología positiva, el bienestar se concibe como un fenómeno multidimensional que incluye la experiencia de emociones positivas, el compromiso, las relaciones interpersonales, el sentido y el logro. En este marco, evaluar el estado emocional del recurso humano permite identificar no solo niveles de bienestar, sino también áreas susceptibles de intervención para fortalecer la salud emocional y la calidad de vida laboral.

Asimismo, conocer el nivel de bienestar emocional del personal administrativo puede contribuir a la toma de decisiones institucionales, al proporcionar información relevante para el diseño de estrategias orientadas a la promoción del bienestar, la prevención del desgaste emocional y el fortalecimiento de un ambiente laboral saludable.

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar el estado emocional positivo del personal administrativo del Instituto de Investigación de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (IIHCS-UAEM), mediante la aplicación del Inventario de Emociones Positivas de Seligman, con la finalidad de identificar fortalezas y áreas de oportunidad en las dimensiones *relación con el trabajo* y *relación con la vida*.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1 Aplicar el Inventario de Emociones Positivas de Seligman al personal administrativo del IIHCS-UAEM.
- 2 Evaluar los niveles de emociones positivas en las dimensiones “relación con el trabajo” y “relación con la vida”.
- 3 Analizar los resultados obtenidos por ítem en cada dimensión.
- 4 Comparar los niveles de emociones positivas entre ambas dimensiones.
- 5 Identificar fortalezas y áreas susceptibles de intervención psicoemocional a partir de los resultados obtenidos.

1.4. Hipótesis

Hipótesis alternativa (H₁):

Existen diferencias descriptivas en los niveles de emociones positivas entre la dimensión *relación con el trabajo* y la dimensión *relación con la vida* del personal administrativo del Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Hipótesis nula (H₀):

No existen diferencias descriptivas en los niveles de emociones positivas entre la *dimensión relación con el trabajo* y la dimensión *relación con la vida* del personal administrativo del Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Capítulo II.

Marco teórico-conceptual de los estudios de la felicidad laboral en organizaciones.

2.1 Hedonismo y eudaimonía dos visiones de felicidad. Los conceptos

Encyclopaedia Herder Editorial (s. f.) define el hedonismo como una concepción ética que considera que la consecución del placer determina el valor moral de la acción; por lo que se identifica el bien con el placer. Esta aportación fue defendida y desarrollada por los cirenaicos, y especialmente su fundador Aristipo, ya que sustentaba una teoría escéptica del conocimiento. Esta teoría fundamentaba la acción humana sobre los datos de las impresiones inmediatas, razón por la que defendían lo que llamaban placeres en movimiento, que el único bien que debe perseguir la acción humana es la consecución del placer, entendido como placer individual, inmediato y sensible. (Encyclopaedia Herder Editorial, s. f.)

Otra gran corriente hedonista de la antigüedad fue la representada por Epicuro y sus seguidores, no entendía el placer como placer inmediato, sino como placer estable y ausencia de dolor. Por ello, los epicúreos destacaban los placeres estáticos o catatemáticos (ausencia del dolor), aquellos que proporcionan la ataraxia o tranquilidad de ánimo. De ahí, surge la necesidad de calcular la acción en función de la consecución del máximo placer. (Encyclopaedia Herder Editorial, s. f.)

Por otro lado, los filósofos utilitaristas como J. Bentham o J.S. Mill, han considerado el placer que no se subordina el individuo, sino a la sociedad, el bien moral es la consecución del placer para el máximo número de personas. (Encyclopaedia Herder Editorial, s. f.)

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

2.2 Felicidad en el trabajo

2.2.1 Conceptos de felicidad

El concepto de felicidad ha sido abordado históricamente desde múltiples disciplinas, lo que ha dado lugar a una diversidad de definiciones y enfoques teóricos. Etimológicamente, la palabra *felicidad* proviene del latín *felicitas, felicitātis*, que significa “estado de feliz”, “buena fortuna” o “prosperidad”, y deriva de *felix, felicitis*, cuyo significado alude a lo “fértil”, “fecundo”, “afortunado” o “dichoso” (Corominas, 1995). En la antigua Roma, el término *felix* no solo se asociaba con la alegría, sino también con el éxito, la abundancia y la capacidad de producir resultados favorables, utilizándose para describir personas, acontecimientos o situaciones consideradas prósperas (Harper, s. f.).

En el idioma español, la felicidad se ha consolidado como un estado emocional de bienestar y satisfacción, vinculado con la realización de metas personales, el equilibrio emocional y la plenitud vital (Real Academia Española, s. f.). No obstante, esta definición general resulta insuficiente para captar la complejidad del fenómeno, ya que la felicidad no se manifiesta de la misma manera en todas las personas ni en todos los contextos.

Desde una perspectiva psicológica, la felicidad ha sido entendida tanto como una experiencia emocional momentánea como una evaluación global de la vida. De acuerdo con la *Encyclopædia*

Britannica, la felicidad puede experimentarse en un sentido estrecho —cuando ocurren acontecimientos positivos específicos— o de manera más amplia, como una valoración positiva de la vida y de los logros personales en su conjunto, lo que se identifica con el concepto de bienestar subjetivo (Bondarenko, 2019). Esta aproximación permite distinguir la felicidad de otras emociones positivas aisladas y subraya su carácter evaluativo y global.

En la literatura contemporánea se reconoce que la felicidad no debe concebirse como un fenómeno unidimensional. Diversos autores coinciden en abordarla desde una perspectiva multidimensional e interaccionista, en la cual confluyen factores internos y externos al individuo (Carrillo, 2017). Desde este enfoque, la felicidad resulta de la interacción entre rasgos personales, experiencias de vida, contextos sociales y condiciones ambientales, lo que explica la diversidad de formas en que las personas experimentan y definen la felicidad.

Uno de los aportes más influyentes en este campo proviene de la psicología positiva, particularmente del modelo de bienestar propuesto por Martin Seligman. Este autor distingue entre el concepto de felicidad y el de bienestar, y plantea que este último se estructura a partir de cinco elementos fundamentales: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido y logro, conocidos como el modelo PERMA (Seligman, 2011). Aunque la felicidad puede medirse a partir de la satisfacción personal con la vida, el bienestar representa un constructo más amplio que integra dimensiones emocionales, cognitivas y relacionales.

Asimismo, diversos estudios han señalado la importancia de las relaciones interpersonales cercanas como un componente esencial de la felicidad. Autores como Russell (1984) y Carrillo (2008), citados en Carrillo (2017), destacan que las relaciones sociales influyen de manera determinante en el desarrollo, la adaptación y el nivel de felicidad de las personas a lo largo de la vida. Estas relaciones constituyen una de las principales circunstancias externas que contribuyen al bienestar subjetivo.

Desde una posición interaccionista, Borrego (2008, citado en Palomera, 2009) sostiene que la felicidad es el resultado de la combinación entre los rasgos heredados de la persona, el ambiente en el que vive y se desarrolla, y las actitudes y aptitudes que surgen de la interacción entre ambos elementos. Esta postura reconoce que, si bien existen factores biológicos y disposicionales que influyen en la felicidad, el contexto social y las experiencias vitales desempeñan un papel igualmente relevante.

En síntesis, la felicidad es un concepto complejo y dinámico, difícil de definir de manera universal, ya que depende de la historia de vida, las experiencias, las expectativas y las condiciones personales y sociales de cada individuo. Su estudio requiere, por tanto, un enfoque multidimensional que permita integrar los distintos factores internos y externos que intervienen en la experiencia subjetiva del bienestar.

2.2.2 Felicidad laboral

La felicidad laboral se deriva de la aplicación del concepto general de felicidad al contexto organizacional y se comprende como una experiencia subjetiva que emerge de la interacción entre características personales, condiciones laborales y significados atribuidos al trabajo. En términos generales, la felicidad laboral ha sido definida como un estado de bienestar subjetivo que las personas perciben en su entorno de trabajo, resultado de la combinación entre la satisfacción con el empleo, el sentido de propósito, la motivación intrínseca y la calidad de las relaciones interpersonales (Salas-Vallina et al., 2017). Desde esta perspectiva, la felicidad laboral se concibe como un constructo multidimensional que integra componentes afectivos, cognitivos y relacionales vinculados a la experiencia cotidiana del trabajo.

Uno de los referentes teóricos fundamentales para el estudio de la felicidad laboral es el enfoque del bienestar subjetivo propuesto por Ed Diener. De acuerdo con este autor, el bienestar subjetivo se compone de tres dimensiones: la satisfacción con la vida, la presencia de afectos positivos y la

ausencia de afectos negativos (Diener, 1984). Aplicadas al ámbito laboral, estas dimensiones permiten analizar cómo los individuos evalúan su experiencia profesional tanto desde una valoración cognitiva del trabajo como desde las emociones que experimentan durante su desempeño.

La satisfacción con la vida laboral, como dimensión cognitiva, se expresa en la evaluación que realiza el trabajador sobre su trayectoria profesional, su puesto, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento recibido y la congruencia entre su actividad laboral y sus metas personales. Por su parte, la presencia de afectos positivos se manifiesta en emociones agradables asociadas al trabajo, tales como el entusiasmo, el interés, la motivación y la satisfacción por los logros alcanzados. Finalmente, la ausencia de afectos negativos se relaciona con una baja frecuencia de experiencias emocionales adversas, como el estrés crónico, la frustración o el agotamiento emocional, las cuales pueden afectar la percepción de bienestar en el trabajo.

Desde la psicología positiva, Martin Seligman amplía la comprensión de la felicidad al proponer que el bienestar humano se estructura a partir de cinco elementos fundamentales: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido y logro, conformando el modelo PERMA (Seligman, 2011). En el ámbito laboral, este modelo permite comprender cómo el trabajo puede convertirse en un espacio de realización personal cuando ofrece oportunidades de involucramiento, propósito y crecimiento, más allá de la retribución económica. Así, la felicidad laboral se vincula con la posibilidad de experimentar emociones positivas en el trabajo, comprometerse con las tareas, establecer relaciones significativas y encontrar sentido en la actividad profesional.

En complemento a estos enfoques, Peter Warr sostiene que el bienestar en el trabajo se encuentra asociado tanto a estados emocionales positivos como a evaluaciones cognitivas del entorno laboral, destacando factores como la autonomía, el uso de habilidades, la seguridad laboral y el apoyo social (Warr, 2007). Desde esta perspectiva, la felicidad laboral se construye a partir de condiciones

organizacionales que favorecen experiencias emocionales positivas y percepciones de control, competencia y estabilidad en el desempeño de las tareas.

Asimismo, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), propuesto por Bakker y Demerouti, aporta un marco explicativo relevante para comprender la felicidad laboral. Este modelo plantea que la presencia de recursos laborales —como el apoyo social, la retroalimentación, el desarrollo profesional y la autonomía— favorece estados psicológicos positivos como el compromiso, la motivación y el bienestar, mientras que contribuye a reducir el estrés y el desgaste emocional (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2017). En este sentido, la felicidad laboral se ve fortalecida cuando las organizaciones proporcionan recursos suficientes para afrontar las demandas del trabajo.

Desde un enfoque integrador, la felicidad laboral no puede entenderse como un fenómeno exclusivamente individual ni como una condición determinada únicamente por factores organizacionales. Por el contrario, se trata de un proceso dinámico que emerge de la interacción entre las características personales del trabajador, las condiciones del entorno laboral y los significados atribuidos al trabajo. El estudio de la felicidad laboral resulta, por tanto, fundamental para comprender el bienestar de los trabajadores y su experiencia subjetiva dentro de las organizaciones.

2.2.3 Desempeño laboral

El desempeño laboral es un constructo central en el estudio del comportamiento organizacional, ya que permite evaluar la forma en que los trabajadores contribuyen al logro de los objetivos institucionales. De manera general, el desempeño laboral se refiere al conjunto de conductas, acciones y comportamientos observables que los individuos realizan en el contexto de su trabajo y que son relevantes para la eficacia organizacional (Campbell et al., 1993; Rotundo & Sackett, 2002).

Desde una de las conceptualizaciones más influyentes, Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993) definen el desempeño laboral como los comportamientos bajo el control del individuo que contribuyen de manera directa o indirecta al logro de las metas organizacionales. Esta perspectiva subraya que el desempeño no debe entenderse únicamente a partir de los resultados obtenidos, sino principalmente desde las conductas que permiten alcanzarlos. Los autores proponen un modelo multidimensional que incluye, entre otros aspectos, la ejecución de tareas específicas, la demostración de esfuerzo, la disciplina personal, la comunicación, la facilitación del desempeño de otros y las funciones de liderazgo y supervisión.

En una línea complementaria, el enfoque de competencias propuesto por Boyatzis (1982) sostiene que el desempeño efectivo depende de la integración de conocimientos, habilidades, motivos, rasgos de personalidad y valores. Desde este modelo, las competencias permiten explicar por qué algunos individuos alcanzan un desempeño superior, al facilitar la adaptación a distintas demandas laborales y contextos organizacionales. Este enfoque ha tenido un impacto significativo en los sistemas de evaluación y desarrollo del desempeño, al poner énfasis en el potencial humano y no solo en el cumplimiento de tareas.

Por su parte, Rotundo y Sackett (2002) amplían la comprensión del desempeño laboral al proponer un modelo tridimensional que distingue entre desempeño en tareas, desempeño contextual o de ciudadanía organizacional y conductas contraproducentes. El desempeño en tareas se relaciona con el cumplimiento de las funciones formales del puesto; el desempeño contextual incluye comportamientos voluntarios que favorecen el funcionamiento organizacional, como la cooperación y el apoyo a compañeros; mientras que las conductas contraproducentes hacen referencia a acciones que afectan negativamente a la organización, como el incumplimiento de normas o el ausentismo injustificado.

Este modelo reconoce que el desempeño laboral debe evaluarse de manera integral, considerando tanto las conductas que contribuyen positivamente al funcionamiento de la organización como aquellas que pueden obstaculizarlo. En conjunto, estas aportaciones permiten concebir el desempeño laboral como un constructo complejo y multidimensional, influido por factores individuales y organizacionales, y proporcionan una base teórica sólida para su análisis y medición en contextos laborales diversos.

2.3 Modelo de felicidad en el trabajo de Frederick Winslow Taylor

A lo largo de la historia del pensamiento organizacional se han desarrollado diversas aproximaciones para explicar la relación entre el trabajo, la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Una de las más influyentes en los inicios de la administración moderna es la propuesta de Frederick Winslow Taylor, conocida como administración científica, la cual, si bien no aborda explícitamente el concepto de felicidad laboral, sienta las bases para comprender cómo determinadas condiciones de trabajo pueden influir en la satisfacción y el comportamiento de los trabajadores.

Desde la perspectiva de Taylor, la satisfacción del trabajador se alcanza fundamentalmente mediante la satisfacción de necesidades básicas, tales como una remuneración adecuada, condiciones de trabajo seguras y una organización racional de las tareas. El objetivo central de la administración científica es la maximización de la eficiencia y el rendimiento, bajo la premisa de que una mayor productividad genera beneficios tanto para la organización como para el trabajador (Taylor, 1911).

En su obra *Shop Management*, Taylor (1911) plantea que el incentivo económico constituye el principal motor de la motivación laboral. Para ello, propone sustituir el pago por jornada laboral por un sistema de remuneración vinculado directamente al rendimiento individual, de modo que a mayor productividad correspondiera una mayor compensación económica. Desde esta lógica, el aumento salarial actúa como un estímulo que favorece el esfuerzo y la disciplina en el trabajo.

Además del incentivo económico, Taylor reconoce la importancia del desarrollo y promoción del trabajador con base en sus capacidades y conocimientos. Señala que los líderes y supervisores deben surgir de niveles operativos inferiores, siempre que demuestren habilidades, aptitudes y experiencia suficientes para asumir mayores responsabilidades. Este planteamiento se sustenta en la idea de que el conocimiento práctico del trabajo y el contacto directo con los operarios favorecen una gestión más eficiente:

“As a rule, this leader rose from a more or less humble position in one of the departments [...] until he became the head of his particular section. Having shown especial ability in his line, he was for that reason made” (Taylor, 1911, p. 17).

Taylor también destaca que el éxito de la gestión depende del contacto personal entre la dirección y los trabajadores, así como de la capacitación gradual del personal para alcanzar su máxima eficiencia. Este vínculo cercano entre supervisión y operarios contribuye a mejorar la organización del trabajo y el ambiente laboral, lo que se refleja en un incremento de la productividad:

“His success having been due to a thorough knowledge of all of the smallest requirements of his section, obtained through personal contact, and the gradual training of the men under him to their maximum efficiency” (Taylor, 1911, p. 18).

Desde esta perspectiva, aunque la propuesta de Taylor se centra principalmente en la eficiencia y el rendimiento, incorpora elementos tempranos de motivación laboral, tales como el reconocimiento económico, la capacitación y las oportunidades de crecimiento. En este sentido, la administración científica puede considerarse un antecedente de los enfoques posteriores sobre satisfacción y bienestar en el trabajo, al vincular la organización racional del trabajo con la motivación del trabajador.

2.4 Modelo de felicidad en el trabajo desde el enfoque de las Relaciones Humanas: Elton Mayo

El enfoque de las Relaciones Humanas, desarrollado a partir de los trabajos de Elton Mayo, surge como una respuesta crítica a las limitaciones de la administración científica propuesta por Taylor.

Mientras que el enfoque taylorista privilegiaba la eficiencia, el control del trabajo y los incentivos económicos, Mayo introduce una perspectiva que otorga mayor relevancia al factor humano, concibiendo al trabajador como un ser social cuyas actitudes, emociones y relaciones influyen de manera significativa en su comportamiento dentro de la organización.

Desde esta perspectiva, Mayo plantea que problemáticas organizacionales como la alta rotación de personal y los niveles variables de productividad no pueden explicarse únicamente a partir de factores técnicos o económicos, sino que requieren considerar los aspectos psicológicos y sociales del trabajo. Su propuesta implica un giro hacia la humanización y democratización de la administración, al reconocer la importancia de la comunicación, el reconocimiento y el clima laboral en la experiencia del trabajador.

Uno de los antecedentes empíricos más relevantes que sustentan este enfoque es el análisis de la reducción de la jornada laboral semanal de cincuenta y cuatro a cuarenta y ocho horas, cuyos resultados evidenciaron un incremento en la producción y una disminución en el tiempo perdido. Estos hallazgos permitieron identificar que las condiciones de trabajo y el bienestar del trabajador influyen directamente en su rendimiento (Mayo, 1930).

Los resultados de los experimentos de Hawthorne, documentados sistemáticamente por Fritz J. Roethlisberger y William J. Dickson (1961), demostraron que el comportamiento laboral no puede comprenderse de manera aislada, sino en función del grupo social al que pertenece el trabajador. Estos estudios pusieron de manifiesto la importancia de la comunicación entre los liderazgos y el personal, la generación de un ambiente de confianza y respeto, así como la influencia de los grupos informales en la motivación y el desempeño.

Asimismo, se evidenció que el reconocimiento social, la atención recibida por parte de la organización y el sentimiento de pertenencia podían ejercer un efecto motivacional incluso mayor que los incentivos económicos. Roethlisberger y Dickson (1961) señalan que los trabajadores tienden

a responder positivamente cuando se sienten valorados y considerados como parte activa de la organización, lo que favorece la cooperación y la estabilidad laboral.

Otro de los aportes centrales de este enfoque es el reconocimiento de que el comportamiento del individuo se apoya en el grupo, ya que las personas no actúan únicamente como individuos, sino como miembros de una colectividad con normas, valores y expectativas compartidas. Este hallazgo resalta la relevancia del sentido de pertenencia, la identidad organizacional y la autorrealización como elementos fundamentales de la experiencia laboral (Roethlisberger & Dickson, 1961).

A partir de estas contribuciones, se sientan las bases para el desarrollo de estudios posteriores sobre motivación, liderazgo y comunicación, así como para la consolidación de áreas especializadas en la gestión del personal, dando origen al posterior desarrollo del departamento de Recursos Humanos. En este sentido, el enfoque de las Relaciones Humanas representa un avance significativo en la comprensión de la felicidad y el bienestar en el trabajo, al desplazar el énfasis exclusivo en la eficiencia hacia una visión integral del trabajador como ser social.

2.5 Modelo de felicidad en el trabajo de Fritz J. Roethlisberger

El modelo de felicidad en el trabajo desarrollado por Fritz J. Roethlisberger surge como una sistematización teórica de los hallazgos obtenidos a partir de los estudios de Hawthorne, realizados en colaboración con Elton Mayo. A diferencia de las propuestas iniciales que enfatizaban factores técnicos o individuales, este modelo concibe a la organización como un sistema social, en el cual el comportamiento de los trabajadores se explica a partir de las interacciones, normas y valores que se construyen colectivamente.

Desde esta perspectiva, Roethlisberger plantea que la organización cumple dos funciones fundamentales: una función económica, orientada a la producción de bienes y servicios, y una función social, dirigida a crear y distribuir satisfacciones entre los miembros de la organización. La felicidad laboral se encuentra en el equilibrio entre ambas funciones, ya que una organización puede

ser altamente productiva sin generar bienestar, o bien satisfacer necesidades sociales sin alcanzar sus objetivos económicos (Roethlisberger & Dickson, 1961).

El modelo distingue entre la organización técnica y la organización humana. La primera se refiere a los procesos formales, las tareas, la estructura y la tecnología; mientras que la segunda alude a las relaciones interpersonales, los grupos informales, las normas sociales y los significados compartidos que emergen en el trabajo. Aunque ambas dimensiones están interrelacionadas, Roethlisberger sostiene que la organización humana ejerce una influencia constante sobre la organización técnica, moldeando el comportamiento de los trabajadores y la dinámica laboral (Roethlisberger & Dickson, 1961).

Uno de los aportes centrales del modelo es el reconocimiento del papel de los grupos informales, los cuales funcionan como reguladores del comportamiento individual. Los trabajadores no actúan únicamente en función de incentivos formales o instrucciones jerárquicas, sino de acuerdo con las normas, expectativas y valores del grupo al que pertenecen. En este sentido, el comportamiento laboral se explica más como una respuesta colectiva que como una acción individual aislada.

Asimismo, Roethlisberger introduce el concepto de distancia social, señalando que dos personas pueden encontrarse físicamente próximas y, sin embargo, socialmente distantes. Esta distancia influye en la comunicación, la cooperación y el sentido de pertenencia, afectando directamente la experiencia laboral. Los símbolos y objetos presentes en la organización también adquieren significado social, ya que pueden representar estatus, reconocimiento o diferenciación entre grupos. Finalmente, el modelo cuestiona la visión del trabajador como un sujeto exclusivamente económico. Si bien reconoce la importancia de la remuneración, Roethlisberger enfatiza que el comportamiento laboral está determinado también por motivos, intereses y procesos no económicos, como el reconocimiento, la pertenencia, la identidad grupal y la satisfacción social. Desde esta perspectiva,

la felicidad laboral se concibe como un fenómeno socialmente construido, resultado de la interacción entre las personas, los grupos y la organización en su conjunto (Roethlisberger & Dickson, 1961).

2.6 Modelo PERMA del bienestar de Martín E. P Seligman

El modelo PERMA del bienestar, propuesto por Martin E. P. Seligman, surge en el marco del desarrollo de la psicología positiva, enfoque que centra su atención en el estudio del potencial humano, las fortalezas, las capacidades y los factores que permiten a las personas funcionar de manera óptima. A diferencia de los modelos tradicionales orientados a la patología, la psicología positiva se interesa por comprender los elementos que favorecen una vida plena y un bienestar duradero (Seligman, 2011; Contreras & Esguerra, s. f.).

Desde esta perspectiva, Seligman plantea que el bienestar no se reduce únicamente a la experiencia subjetiva de felicidad, sino que constituye un constructo multidimensional, compuesto por cinco elementos esenciales que pueden desarrollarse de manera relativamente independiente. Estos elementos conforman el modelo PERMA, acrónimo de *Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning* y *Accomplishment* (Seligman, 2011).

El primer componente, emociones positivas (Positive Emotions), se refiere a la capacidad de experimentar estados afectivos agradables como la alegría, la gratitud, la esperanza, el disfrute, la curiosidad y el amor. Seligman sostiene que la presencia recurrente de estas emociones contribuye significativamente al bienestar psicológico, ya que favorece una percepción positiva de la vida y del entorno. Diversos estudios señalan que, a medida que disminuyen el pesimismo y las emociones negativas persistentes, se incrementan la calidad de vida y el bienestar general (Domínguez-Bolaños & Cruz, 2017).

El segundo elemento, compromiso (Engagement), alude al involucramiento profundo de la persona en actividades que ponen en práctica sus fortalezas personales. Este estado se relaciona con la experiencia de *flow*, entendida como una condición óptima de activación en la que el individuo se

encuentra completamente concentrado y motivado por la tarea que realiza. En el ámbito laboral, el compromiso se manifiesta cuando las personas encuentran sentido y disfrute en su trabajo, lo que favorece la motivación intrínseca y la persistencia en el desempeño de sus funciones (Seligman, 2011).

El tercer componente, relaciones positivas (Relationships), destaca la importancia de los vínculos interpersonales en el bienestar humano. Seligman enfatiza que las relaciones de apoyo, confianza y cooperación constituyen uno de los pilares fundamentales de una vida plena. En el contexto organizacional, este elemento se vincula con la calidad de las relaciones laborales, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el apoyo social entre compañeros y liderazgos.

El cuarto elemento, sentido y propósito (Meaning), se refiere a la percepción de que la vida —y el trabajo— tienen un significado que trasciende al individuo. Este componente implica sentirse parte de algo más grande que uno mismo, ya sea una organización, una causa o un proyecto con impacto social. En el ámbito laboral, el sentido se construye cuando las personas perciben que su trabajo es valioso, útil y coherente con sus valores personales.

Finalmente, el componente de logro o realización (Accomplishment) se relaciona con la consecución de metas, el desarrollo de competencias y la percepción de eficacia personal. Establecer objetivos, alcanzarlos y experimentar el éxito fortalece la autoestima y refuerza el bienestar psicológico. En el contexto laboral, este elemento se expresa a través del cumplimiento de metas profesionales, el reconocimiento de logros y las oportunidades de crecimiento y desarrollo (Castro, 2024).

El modelo PERMA constituye, así, una descripción integral del bienestar y la felicidad auténtica, al integrar dimensiones emocionales, cognitivas, relacionales y motivacionales. Cuando estos cinco elementos se encuentran presentes y equilibrados, se favorece un bienestar sostenible y una experiencia laboral más satisfactoria (Seligman, 2011).

Diversas investigaciones han destacado la utilidad del modelo PERMA en el ámbito organizacional, al señalar que proporciona herramientas concretas para promover el bienestar del recurso humano y fortalecer la relación entre la organización y sus colaboradores. En este sentido, el modelo ha sido utilizado como base para el diseño de estrategias organizacionales orientadas a la felicidad laboral, el clima positivo y la estabilidad emocional de los trabajadores (Quintero, 2021).

Desde esta perspectiva, el modelo PERMA se convierte en un referente teórico fundamental para el estudio de la felicidad laboral, al permitir analizar de manera sistemática cómo las emociones positivas, el compromiso, las relaciones interpersonales, el sentido del trabajo y los logros profesionales influyen en el bienestar de las personas dentro de las organizaciones.

2.7 Enfoques contemporáneos Happiness Management y felicidad laboral

Desde una perspectiva contemporánea el concepto de Happiness Management ha cobrado relevancia como un enfoque integrador para el estudio y la gestión de la felicidad en el trabajo. Sánchez y Sánchez (2019) a partir de una revista de la literatura científica en español analizan el desarrollo del concepto de felicidad laboral con el objetivo de comprender su evolución y proyección futura dentro de las organizaciones.

Los autores abordan la felicidad desde las perspectivas del hedonismo y el eudemonismo las cuales se vinculan con el bienestar subjetivo y objetivo. Desde este enfoque, la felicidad se evalúa tanto a través de las comparaciones cognitivas relacionadas con logros, éxitos y fracasos como mediante la experiencia de estados afectivos positivos y negativos, así como sensaciones de placer y dolor. Esta visión resulta congruente con el planteamiento de Diener sobre bienestar subjetivo y con los postulados de la psicología positiva.

En este marco, la psicología positiva adquiere un papel central, destacando dimensiones como las emociones positivas, el compromiso, el interés, el sentido y el propósito, elementos que Seligman (2011) integra en su modelo de bienestar. Asimismo, factores como el crecimiento personal, la

autoestima, el optimismo, la resiliencia, la autodeterminación y las relaciones positivas son considerados relevantes para el funcionamiento saludable de las personas y las organizaciones.

Sánchez y Spanchez (2019) definen el Happieness Management como un modelo de gestión de carácter multicultural, sustentado en un enfoque humanista y de las ciencias sociales, que amplía la mirada tradicional sobre la gestión del trabajo. Este modelo incorpora variables como la creatividad, el compromiso, la innovación tecnológica, el emprendimiento interno y la responsabilidad social, sin dejar de lado aspectos fundamentales como el clima laboral, la comunicación constructiva, las emociones positivas, la cultura de equipo y el desarrollo organizacional.

Adicionalmente, el enfoque de Happieness Management se vincula con la economía de la felicidad, al proponer un modelo de vida y de trabajo centrado en el bienestar subjetivo. Desde esta perspectiva, la felicidad organizacional no constituye un concepto completamente nuevo, sino una reformulación e integración de nociones previamente estudiadas, tales como la motivación, la satisfacción laboral, calidad de vida en el trabajo, el engagement, la pasión por el trabajo y el bienestar subjetivo. En un contexto marcado por crisis económicas y transformaciones digitales, las organizaciones tienden a buscar un equilibrio entre productividad y humanización del trabajo, priorizando la salud laboral y el desarrollo personal del capital humano.

Finalmente, los autores subrayan la importancia del liderazgo positivo como un elemento clave para la promoción de la felicidad laboral, así como la necesidad de abordar este fenómeno desde un enfoque multidisciplinar, que permita contribuir simultáneamente al crecimiento económico y a la prosperidad de las personas, considerando todas las dimensiones del bienestar (Sánchez & Sánchez, 2019)

2.8 Relación entre felicidad y desempeño laborales

La relación entre la felicidad y el desempeño laborales ha sido objeto de creciente interés en la investigación organizacional, particularmente a partir del reconocimiento del bienestar como un

factor relevante para el funcionamiento eficaz de las organizaciones. Desde esta perspectiva surge la Hipótesis del Trabajador Feliz y Productivo (*Happy-Productive Worker Thesis, HPWT*), la cual sostiene que los trabajadores que experimentan mayores niveles de felicidad y bienestar tienden a mostrar un mejor desempeño en comparación con aquellos que presentan bajos niveles de bienestar (Pérez, 2021).

Esta hipótesis se fundamenta en la idea de que la experiencia de emociones positivas, la satisfacción con el trabajo y el sentido de propósito favorecen procesos psicológicos como la motivación, el compromiso y la persistencia en las tareas, los cuales se asocian con un mejor rendimiento laboral. En este sentido, la felicidad laboral actúa como un recurso psicológico que puede potenciar el desempeño individual y colectivo dentro de las organizaciones.

Diversos estudios empíricos han respaldado esta relación al señalar que, bajo determinadas condiciones, los empleados más felices tienden a obtener mejores resultados laborales. Fisher (2010) destaca que la felicidad en el trabajo se asocia con actitudes positivas, mayor involucramiento y una mejor disposición hacia las tareas, lo que repercute favorablemente en el rendimiento. De manera similar, Moccia (2016) señala que la gestión de la felicidad laboral puede contribuir a mejorar la productividad y el funcionamiento organizacional cuando se integra como parte de la estrategia de gestión del capital humano.

No obstante, la literatura también advierte que la relación entre felicidad laboral y desempeño no es lineal ni automática. Algunos estudios han encontrado resultados heterogéneos, con asociaciones que varían desde débiles hasta moderadamente positivas, lo que sugiere que esta relación se encuentra mediada por factores contextuales y organizacionales (Erazo & Riaño, 2021). Estos hallazgos refuerzan la necesidad de considerar variables como el tipo de trabajo, las condiciones laborales y las características individuales al analizar dicha relación.

Desde una perspectiva integradora, Ramírez, García Álvarez y García del Junco (2019) señalan que la felicidad laboral debe analizarse considerando tanto factores relacionados con el puesto de trabajo como factores vinculados al trabajador, lo que confirma la importancia de integrar la dimensión individual y la organizacional en el estudio de su impacto sobre el desempeño. En este sentido, la felicidad laboral no solo constituye un resultado deseable del trabajo, sino también un elemento potencialmente influyente en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores.

En conjunto, la evidencia teórica y empírica sugiere que la felicidad laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral, aunque dicha relación depende de múltiples variables y condiciones. Este planteamiento justifica la relevancia de analizar ambos constructos de manera articulada, reconociendo que el bienestar de los trabajadores puede desempeñar un papel clave en los resultados organizacionales.

Capítulo III

Marco Metodológico

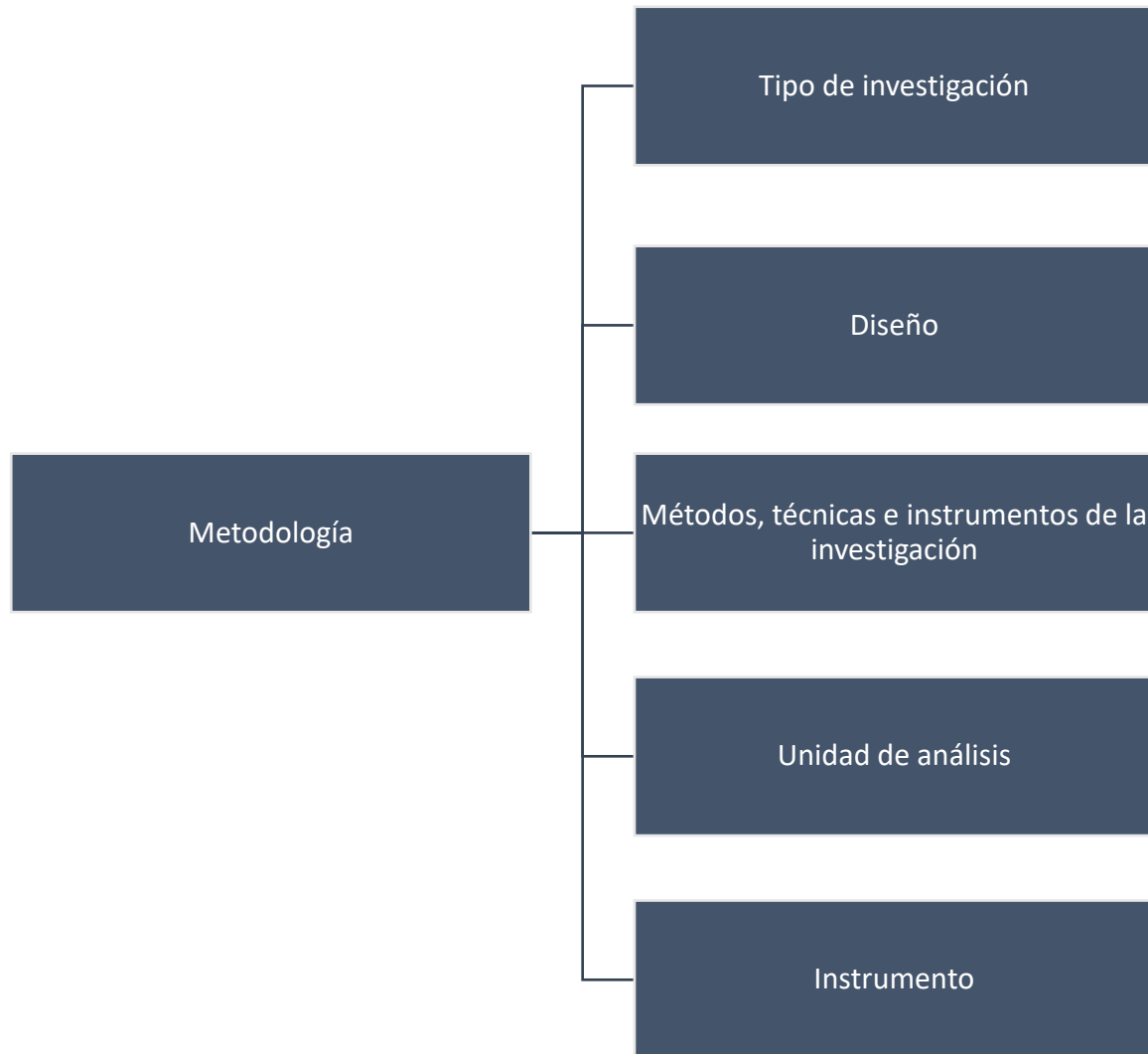


Figura 2. Metodología

Fuente. Elaboración propia a partir de la elaboración del presente capítulo

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, ya que se orienta a la medición de variables mediante la aplicación de un instrumento estructurado y al análisis estadístico de los datos obtenidos. El estudio es de tipo descriptivo, debido a que tiene como propósito identificar y caracterizar el estado emocional positivo del personal administrativo, sin manipular variables ni establecer relaciones de causalidad.

Asimismo, la investigación presenta un diseño no experimental, puesto que las variables de estudio no son intervenidas deliberadamente, sino observadas tal como se manifiestan en su contexto natural. El diseño es transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo, permitiendo obtener una fotografía del estado emocional del personal administrativo al momento de la aplicación del instrumento.

Este tipo de diseño resulta pertinente para el estudio del bienestar emocional y la felicidad laboral, ya que posibilita describir las características de la población y comparar los resultados obtenidos entre las dimensiones analizadas.

3.2. Definición de la Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación está constituida por cada persona integrante del personal administrativo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (IIHCS-UAEM), quien respondió de manera individual el instrumento de recolección de datos.

Cada participante aportó información relativa a su estado emocional positivo, tanto en relación con su trabajo como con su vida en general, a partir de su percepción personal.

Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia conformado por 24 trabajadores que contempla la planta administrativa. De los cuales el 45.5% son hombres y el 54.5% son mujeres.

3.3. Definición de la población

La población de estudio está conformada por la totalidad del personal administrativo que labora en el Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (IIHCS-UAEM).

Dicha población se caracteriza por desempeñar funciones administrativas y de apoyo institucional dentro del ámbito académico, y se encuentra directamente involucrada en los procesos organizacionales del instituto.

3.4 Definición de la muestra

La muestra estuvo conformada por 24 trabajadores administrativos, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad y disposición de los participantes para responder el instrumento.

Del total de la muestra, el 45.5 % corresponde a hombres y el 54.5 % a mujeres. Este tipo de muestreo resulta adecuado en estudios de carácter descriptivo y exploratorio, particularmente cuando se trabaja con poblaciones pequeñas y delimitadas, como es el caso del IIHCS-UAEM.

3.5 Definición del instrumento de Recolección de datos

Para la recolección de la información se utilizó el Inventario de Emociones Positivas de Seligman, instrumento derivado del enfoque de la psicología positiva y del modelo del bienestar PERMA. El

cuestionario está conformado por 13 ítems, los cuales evalúan la experiencia de emociones positivas en dos dimensiones:

- Relación con el trabajo
- Relación con la vida

Cada ítem presenta cinco opciones de respuesta, identificadas con las letras A, B, C, D y E, que reflejan distintos niveles de intensidad de la experiencia emocional. Los participantes respondieron cada reactivo considerando, en primer lugar, su experiencia en el ámbito laboral y, posteriormente, su vida en general.

El instrumento fue aplicado de manera digital, a través de la plataforma Google Forms, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas. Antes de iniciar el cuestionario, se proporcionó a los participantes una explicación clara sobre los objetivos de la investigación, la voluntariedad de su participación y el uso exclusivo de los datos con fines académicos.

No existen respuestas correctas o incorrectas, ya que el instrumento se basa en la percepción subjetiva de cada participante respecto a su estado emocional.

Capítulo IV

Presentación y Análisis de Resultados

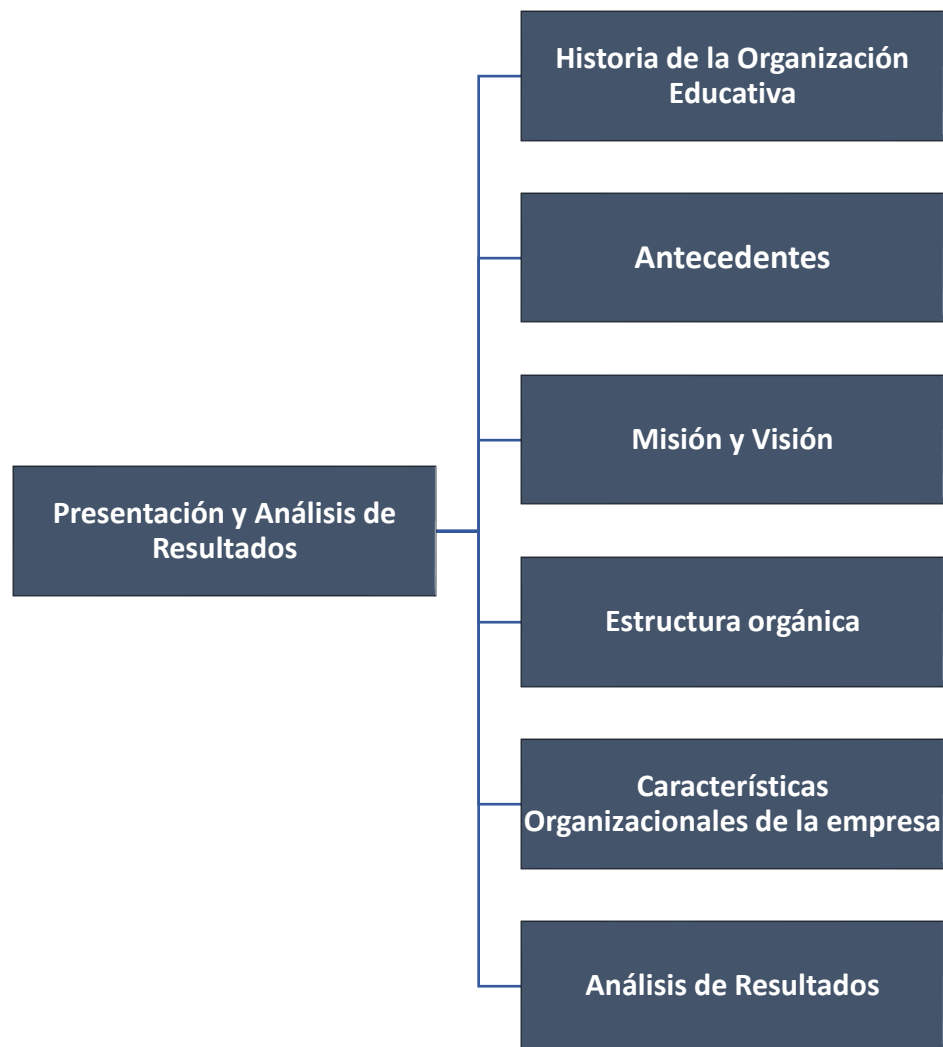


Figura 3. Presentación y análisis de resultados

Fuente. Elaboración propia a partir de la elaboración del presente capítulo

4.1 Historia de la organización educativa

De acuerdo con la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM, s. f.), los orígenes de la UAEM se remontan al siglo XIX, cuando Francisco Leyva, gobernador del Estado de Morelos, fundó el Instituto Literario y Científico de Morelos, a través de la ley del 15 de junio de 1871, el cual inició labores el 5 de mayo de 1872. Vale decir que dicha institución no tuvo oportunidad de prosperar, pues el presidente de México en turno, Porfirio Díaz —quien además depuso a Leyva como gobernador—, tenía la idea de que el estado respondía más a labores agrícolas que intelectuales. El poco apoyo al instituto provocó que para 1884, únicamente subsistiera la Escuela de Agricultura y Veterinaria, ubicada en Acapantzingo.

El 25 de diciembre de 1938, debido a la coincidencia de ideologías entre Lázaro Cárdenas y el gobernador del estado, Elpidio Perdomo, se fundó el Instituto de Estudios Superiores del Estado de Morelos; su primer director fue el licenciado Bernabé L. de Elías.

Años más tarde, en 1953, y por la necesidad de incluir más carreras para el estudiantado, este organismo fue sustituido por la Universidad del Estado de Morelos, hoy UAEM. Su primer rector fue el doctor Adolfo Menéndez Samará. La Ley Constitutiva y Reglamentaria del 7 de abril de 1953, publicada en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad” el día 15 de ese mes, instauró oficialmente la universidad.

El 30 de enero de 1965 fue aprobada, promulgada y publicada la Ley Orgánica de la Universidad del Estado de Morelos, la cual presentaba cambios significativos respecto a la anterior.

El 22 de noviembre de 1967, con la nueva promulgación de su Ley Orgánica, la UAEM obtiene su autonomía.

La ley Orgánica vigente de la UAEM fue promulgada el 21 de mayo de 2008 en el periódico oficial y entró en vigor el día 13 de agosto de 2008. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM],2023).

Ahora bien, el Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales (IIHCS), de acuerdo a sus orígenes como Escuela de Humanidades, y posteriormente como Facultad, esta entidad ha sido una de las unidades académicas más activas dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Su dinamismo se manifiesta en diversos aspectos: la revisión constante de sus planes de estudio, la creación de nuevas ofertas académicas, la participación de estudiantes de licenciatura en el ámbito profesional —especialmente en los campos de la investigación y la educación—, el trabajo colegiado entre su planta docente, la actualización continua de sus líneas de investigación, así como el fortalecimiento de su oferta de posgrados, con seis programas de licenciatura y tres programas de posgrados activos y uno que está en desarrollo. A esto se suma una articulación más pertinente de su servicio social y la evolución jurídica de la Facultad, que cada vez se vincula más estrechamente con la investigación. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM], 2016)

Este carácter dinámico también se evidencia en su transformación institucional: en pocos años pasó de ser Escuela a Facultad de Humanidades, y desde diciembre 2016 se convirtió en un Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales autorizado por el H.Consejo Universitario, en su sesión ordinaria del 09 de diciembre del 2016. (Órgano Informativo Universitario, Menéndez Samará, pag. 16), previamente autorizado por el Consejo Técnico de la extinta Facultad de Humanidades, en su sesión ordinaria del 24 de noviembre del 2016. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM], 2016)

4.2 Antecedentes

El 12 de diciembre de 2014, el Consejo Universitario aprobó la creación del Instituto de Investigación en Ciencias Básicas y Aplicadas. Esta decisión fue posteriormente registrada en el órgano informativo *Menéndez Samará*, número 84, como el acuerdo número 25, fechado el 8 de mayo de 2015. De esta manera, la entonces Facultad en Ciencias se convirtió en el Instituto de Investigación en Ciencias Básicas y Aplicadas. En dicho boletín, se establece textualmente que “el Instituto es una dependencia académico-administrativa integrada por los siguientes Centros de Investigación: Centro de Investigación en Ingeniería y Ciencias Aplicadas, Centro de Investigaciones Químicas, Centro de Investigación en Ciencias, y el Centro de Investigación en Dinámica Celular, conformado por estudiantes, personal académico y administrativo”. (UAEM, 2016, pp. 3–4)

Este Instituto fue concebido con el objetivo de optimizar las funciones sustantivas de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos —investigación, docencia y extensión— mediante una oferta educativa mejor organizada y más eficiente. En esa misma línea de evolución institucional y académica, se propone el proyecto para crear el Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales. Este nuevo Instituto integraría al Centro Interdisciplinario de Investigación en Humanidades (CIIHU) y al Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Estudios Regionales (CICSER), además de incluir ocho programas educativos de nivel licenciatura y posgrado: Antropología Social, Filosofía (modalidad mixta), Historia, Letras Hispánicas, Comunicación y Gestión Interculturales, Maestría en Producción Editorial, Maestría en Humanidades y Doctorado en Humanidades. Asimismo, contempla dos proyectos adicionales de posgrado: uno en Estudios Regionales y una especialidad en Estudios de Género. Se proyecta que, para el año 2017, el Instituto contará con una matrícula de alta calidad de aproximadamente mil estudiantes, respaldados por una planta docente con reconocimiento nacional e internacional.

Origen y desarrollo del Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales

La Escuela de Humanidades fue fundada en diciembre de 1997, con base en la experiencia previa de la Licenciatura en Filosofía en modalidad semiescolarizada, ofertada anteriormente por el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE). Este hecho marcó la incorporación formal de las Humanidades a la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Desde su creación, la Escuela de Humanidades tuvo como misión y propósito ofrecer nuevas alternativas académicas para jóvenes interesados en explorar la cultura y el significado social de la condición humana, concebida como el producto de la actividad del ser humano. (UAEM, 2016, p. 4)

En cuanto a sus funciones de docencia e investigación, la Escuela se propuso desarrollar disciplinas hasta entonces poco exploradas en la universidad, tales como Antropología Social, Filosofía, Historia y Letras. Para ello, adoptó nuevos enfoques y metodologías orientadas a una comprensión más profunda de los desafíos derivados de la condición humana. (UAEM, 2016, p. 4)

Con esta visión, la Escuela asumió el compromiso de formar egresados con una sólida preparación académica, así como de diseñar estrategias integradas de investigación e intervención social y cultural. Estas acciones han contribuido a generar propuestas de solución a problemas contemporáneos, promoviendo a su vez el diálogo, el debate público y el abordaje crítico de diversas problemáticas sociales y culturales. (UAEM, 2016, p. 4)

4.3 Misión y Visión

Misión

- Formar profesionales e investigadores con capacidad de analizar, representar y comprender la problemática social de México.

- Dotar a los estudiantes de una sólida formación metodológica que les permita intervenir proponiendo y operando alternativas de solución acordes a las necesidades planteadas por su entorno, procurando el beneficio colectivo, de conducción responsable y sólidos principios éticos.

Visión

- Valorar los rasgos de las diferentes culturas que nos constituyen: la cultura occidental, la autóctona y la afro.
- Potenciar una visión transdisciplinar como la mejor opción para contribuir a la producción y no sólo la transmisión de conocimiento.
- Rescatar, valorar, conservar, producir y difundir-innovar la cultura.
- Ampliar la comprensión de la cultura reconociendo que todo ser humano como sujeto individual y colectivo son fuente inagotable de respuestas culturales que le son planteadas a partir de necesidades de toda índole: materiales, afectivas, Sociales, políticas y trascendentes. (UAEM, 2023)

4.4 Estructura Orgánica

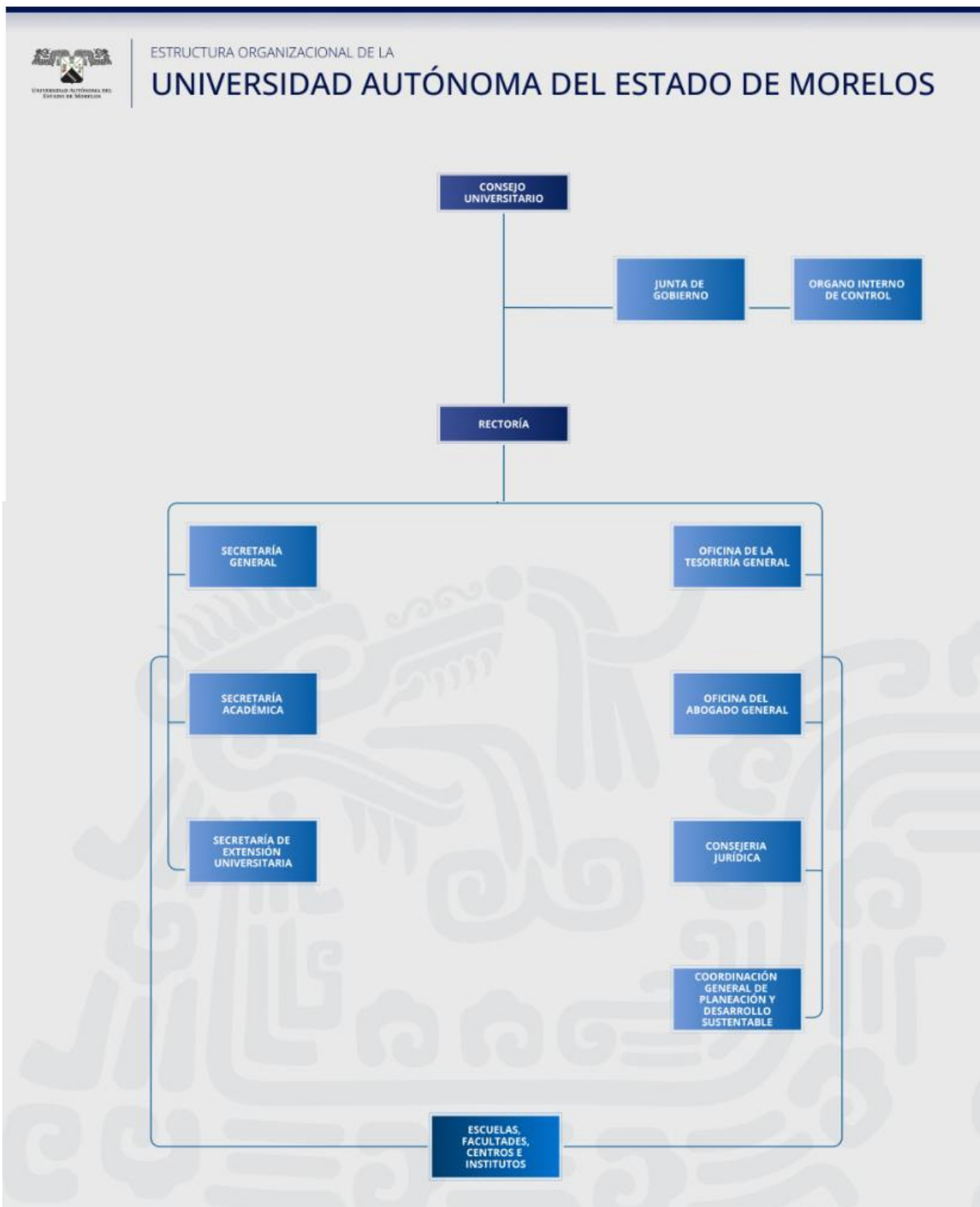


Figura 4. Estructura orgánica UAEM

Fuente: Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM],2023

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

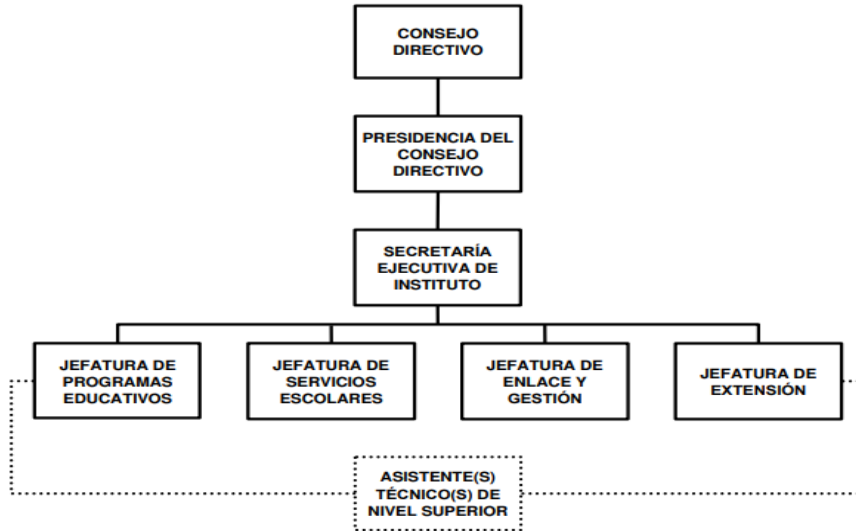


Figura 5. Estructura Orgánica IIHCS.

Fuente: Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM],2023

CUADRO DE SIMBOLOGÍA






Símbolo	Significado
	Puesto o plaza
	Línea de autoridad Jerárquica de una división superior a una inferior
	Conector que indica la unión entre puestos o plazas
	Dependencia directa con el Titular
	Refleja la interacción y comunicación entre puestos y plazas de la misma Jerarquía

Figura 6. Cuadro de simbología

Fuente: Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM],2023

4.5 Características organizacionales de la Institución

Naturaleza y misión institucional

La UAEM es una institución pública y autónoma que contribuye al fortalecimiento y la transformación de la sociedad a través de la ciencia, la educación y la cultura. Su misión se centra en la formación de excelencia de profesionales de nivel medio superior y superior, promoviendo una ciudadanía con competencias para la vida y el trabajo, con una perspectiva de compromiso comunitario y social para la resolución de problemáticas a nivel local, regional, nacional e internacional. (UAEM, 2023)

Estructura organizacional

La estructura organizacional de la UAEM está diseñada conforme a criterios de jerarquía y ramificación, ordenados y codificados de tal forma que sea posible visualizar los niveles y sus relaciones de dependencia. Esto permite un orden sistemático de las unidades que integran la institución. (UAEM, 2023)

Oferta académica y unidades académicas

La UAEM cuenta con una amplia oferta académica distribuida en diversas unidades académicas. Posee 9 unidades de nivel medio superior y 32 de nivel superior que conforman los centros e institutos de investigación, las escuelas, facultades y sedes regionales. (UAEM, 2023)

Autonomía y marco legal

Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM, 2022) señala que la autonomía universitaria es un principio fundamental que garantiza la independencia política y administrativa de la UAEM respecto de factores externos. Este principio permite que la universidad sea autónoma y auto-

gobernada, eligiendo sus propias autoridades sin injerencia del poder político, y decidiendo sus propios estatutos y programas de estudio.

Valores institucionales

A través del Comité de Ética de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, establecen en su Código Ético Universitario los valores que deben regir el quehacer académico y administrativo. Estos valores incluyen la eticidad, la legalidad, el combate a la corrupción, la transparencia y la rendición de cuentas, consolidando así una cultura institucional basada en principios éticos. (UAEM, s. f.).

4.6 Análisis de resultados

De la población de 24 trabajadores administrativos de la unidad académica, participó voluntariamente el 91.6% (n=22). La muestra se integra por 45.5% hombres y 54.5% mujeres. Los resultados se organizaron en dos dimensiones del instrumento: relación con el trabajo y relación con la vida, con el propósito de describir el perfil de emociones positivas en ambos ámbitos y realizar un análisis comparativo del bienestar percibido.

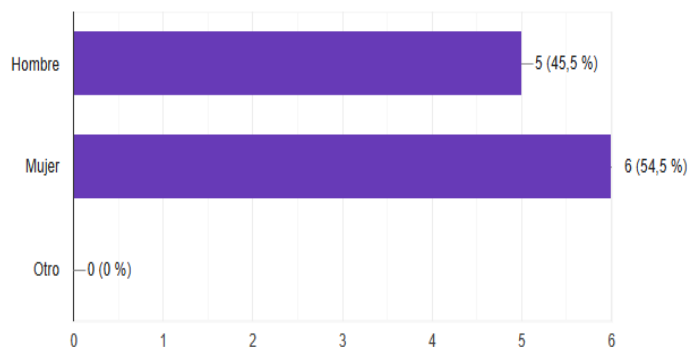


Figura 7. Población encuestada

Fuente. Elaboración propia a partir de la elaboración del presente capítulo

DIMENSIÓN EN EL TRABAJO

Estado de ánimo general

Enunciado: "¿Cómo es normalmente tu estado de ánimo en tu trabajo?"

Los resultados muestran que el 86.3% del personal administrativo reporta un estado de ánimo positivo o muy positivo en el ámbito laboral, lo que indica una percepción emocional favorable hacia su trabajo. No obstante, un 9.1% manifiesta un estado de ánimo negativo y un 4.5% se sitúa en una posición neutral, lo que sugiere la existencia de experiencias laborales diferenciadas que podrían estar relacionadas con factores organizacionales o personales.

Respuesta	Porcentaje
Normalmente estoy en un mal estado de ánimo.	9.1%
Normalmente estoy en un estado de ánimo que no es bueno ni malo.	4.5%
Normalmente tengo un buen estado de ánimo.	5.5%
Normalmente tengo un muy buen estado de ánimo.	27.3%
Normalmente tengo un estado de ánimo increíblemente bueno.	4.5%

Tabla 1. Estado de ánimo general con relación al trabajo

Fuente: Elaboración propia

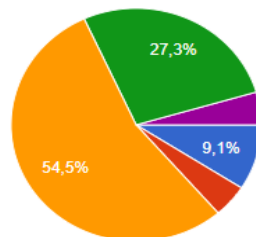


Figura 8. Estado de ánimo general en relación con el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Sentido o propósito

Enunciado: "*¿Qué tan claro tienes el propósito o sentido de lo que haces en tu trabajo?*"

El 95.4% de los participantes manifiesta tener una idea bastante clara o muy clara del propósito de su trabajo, lo que representa una fortaleza significativa en términos de motivación intrínseca y sentido laboral. La ausencia de respuestas asociadas a la falta total de propósito indica que el trabajo desempeñado es percibido como significativo por la mayoría del personal administrativo.

Respuesta	Porcentaje
Lo que hago no tiene ningún propósito o sentido	0%
No sé cuál es el propósito o sentido de lo que hago	0%
Tengo una ligera idea sobre cuál es mi propósito o sentido de lo que hago.	4.5%
Tengo una idea bastante buena sobre el propósito o sentido de lo que hago.	40.9%
Tengo una idea muy clara sobre cuál es el propósito de lo que hago	54.5%

Tabla 2. Sentido o propósito con relación al trabajo

Fuente: Elaboración propia

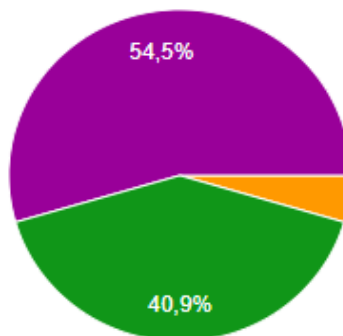


Figura 9. Sentido o propósito en relación con el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Logro de metas

Enunciado: "¿Con qué frecuencia sientes que consigues lo que quieres en tu trabajo?"

Los resultados indican que el 45.5% de los trabajadores percibe un alto nivel de logro laboral, mientras que un 22.7% reporta una experiencia moderadamente positiva. Sin embargo, un 36.4% expresa dificultades para alcanzar sus metas de manera constante, lo que podría estar relacionado con condiciones organizacionales, claridad de objetivos o niveles de autonomía, constituyéndose como un área de oportunidad para fortalecer la motivación y el reconocimiento laboral.

Respuesta	Porcentaje
Rara vez consigo lo que quiero.	9.1%
Algunas veces, consigo lo que quiero, y otras veces no.	27.3%
Conseguir lo que quiero es algo más frecuente que infrecuente.	22.7%
Normalmente consigo lo que quiero.	36.4%
Siempre consigo lo que quiero.	4.5%

Tabla 3. Logro de metas con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

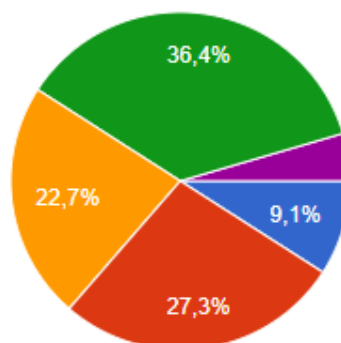


Figura 10. Logro de metas en relación con el trabajo
Fuente: Elaboración propia

Aunque una parte importante de los trabajadores experimenta logros en el trabajo, hay un porcentaje considerable (más de un tercio) que no se siente plenamente eficaz o exitoso, lo cual podría estar relacionado con condiciones organizacionales, claridad de metas, o nivel de autonomía. Es un punto para observar para estrategias de mejora en motivación y reconocimiento laboral.

Alegría vs tristeza

Enunciado: "*¿Qué tanto sientes tristeza o alegría en tu trabajo?*"

El 72.7% de los participantes reporta un predominio de emociones positivas en su experiencia laboral, mientras que un 13.6% se mantiene en un estado emocional neutral y otro 13.6% manifiesta tristeza. Aunque la mayoría percibe el trabajo como una fuente de emociones positivas, la presencia de afecto negativo en un sector del personal sugiere la necesidad de identificar factores que influyen en estas experiencias emocionales para prevenir posibles efectos adversos en el bienestar laboral.

Respuesta	Porcentaje
Tengo tristeza	13.6%
No tengo tristeza ni alegría.	13.6%
Tengo más alegría que tristeza.	27.3%
Tengo mucha más alegría que tristeza.	40.9%
Estoy llena (o) de alegría.	4.5%

Tabla 4. Alegría vs tristeza con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

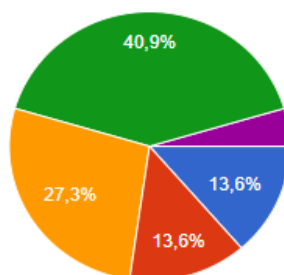


Figura 11. Alegría vs tristeza con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los trabajadores perciben el trabajo como una fuente de emociones positivas, aunque existe una minoría significativa que experimenta tristeza o un estado emocional plano. Esto puede reflejar diferencias en la motivación, el ambiente laboral, o la percepción del propósito en el trabajo. Sería útil profundizar en qué factores influyen en esa tristeza para intervenir de forma preventiva.

Interés y entusiasmo

Enunciado: "¿Qué tan aburrida(o) o entusiasmada(o) te sientes con lo que haces en tu trabajo?"

El 86.3% del personal reporta niveles moderados a altos de interés y entusiasmo por su trabajo, lo que refleja una adecuada motivación intrínseca. No obstante, un 13.6% manifiesta aburrimiento frecuente, lo que podría indicar desconexión con las tareas asignadas o falta de estímulos laborales, aspecto que merece atención para evitar procesos de desmotivación a largo plazo.

Respuesta	Porcentaje
La mayoría del tiempo estoy aburrida (o).	13.6%
La mayoría del tiempo no estoy aburrida (o), ni interesada (o) en lo que estoy haciendo.	0%
La mayoría del tiempo estoy interesado (a) en lo que estoy haciendo.	50%
La mayoría del tiempo estoy muy interesado (a) en lo que estoy haciendo.	31.8%
La mayoría del tiempo me entusiasma lo que estoy haciendo.	4.5%

Tabla 5. Interés y entusiasmo con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

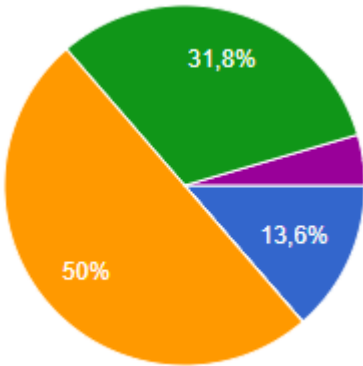


Figura 12. Interés y entusiasmo con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejan que el trabajo genera un alto nivel de interés entre la mayoría de los colaboradores, lo cual es un indicio positivo en cuanto a motivación intrínseca. Sin embargo, el 13.6% que manifiesta aburrimiento puede estar desconectado de sus tareas o necesitar un mayor reto o propósito, lo que merece atención para evitar desmotivación a largo plazo.

Conexión social

Enunciado: "*¿Qué tan conectado(a) o aislado(a) te sientes de las personas en tu trabajo?*"

La mitad de los participantes reporta algún grado de conexión social positiva en el entorno laboral; sin embargo, un 36.4% se mantiene en una postura neutral y un 13.6% se percibe aislado. Estos resultados sugieren la existencia de áreas de mejora en términos de integración, comunicación y fortalecimiento de vínculos interpersonales dentro del contexto laboral.

Respuesta	Porcentaje
Me siento aislado (a) de las demás personas.	16.6%
No me siento unido (a), ni aislado (a) de las demás personas.	36.4%
Me siento unido (a) a mis amigos y a mi familia.	18.2%
Me siento unido (a) a la mayoría de la gente, incluso aunque no los conozca bien.	31.8%
Me siento unido (a) a todas las personas del mundo.	0%

Tabla 6. Conexión social con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

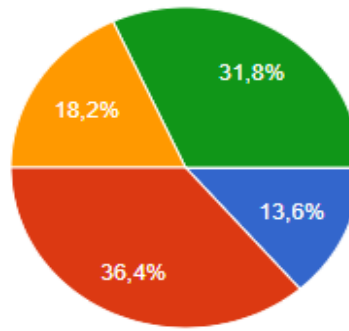


Figura 13. Conexión social con relación al trabajo

Fuente: Elaboración propia

La mitad de los trabajadores manifiesta una sensación de conexión social significativa, lo cual es fundamental para el bienestar en el entorno laboral. Sin embargo, hay una proporción importante que se mantiene neutral o incluso aislada, lo cual puede estar indicando carencias en la integración del equipo, comunicación o espacios de convivencia. Fortalecer los lazos interpersonales en el ambiente laboral podría beneficiar tanto la productividad como la salud emocional.

Percepción del tiempo

Enunciado: *"¿Cómo percibes el paso del tiempo durante tus actividades laborales?"*

El 50% de los trabajadores percibe que el tiempo transcurre rápidamente durante la mayoría de sus actividades laborales, lo cual se asocia con niveles adecuados de involucramiento y disfrute. Sin embargo, un 36.4% experimenta una percepción mixta y un 13.6% reporta lentitud constante, lo que podría reflejar tareas monótonas o falta de estímulo en ciertas funciones.

Respuesta	Porcentaje
El tiempo pasa lentamente en la mayoría de las cosas que hago.	13.6%
El tiempo pasa rápidamente en algunas de las cosas que hago y lentamente otras.	36.4%
El tiempo pasa rápidamente en la mayoría de las cosas que hago.	27.3%
El tiempo pasa rápidamente en todas las cosas que hago.	13.6%

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

9.1%

Tabla 7. Percepción del tiempo con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

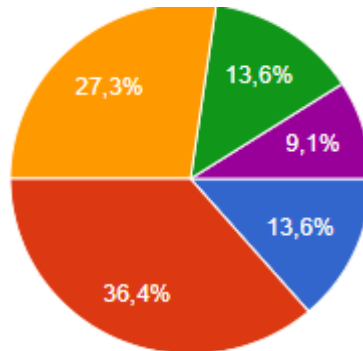


Figura 14. Percepción del tiempo con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los participantes perciben una experiencia laboral ágil y absorbente, lo que sugiere niveles aceptables de involucramiento. Sin embargo, es importante atender a quienes viven el trabajo con lentitud o fluctuaciones marcadas, ya que esto puede afectar su productividad, bienestar y percepción de sentido en el trabajo.

Entusiasmo

Enunciado: "*¿Cuál es tu nivel de entusiasmo en el trabajo?*"

El 68.2% del personal manifiesta niveles moderados a altos de entusiasmo laboral, mientras que un 18.2% se sitúa en una posición neutral y un 13.6% reporta bajo entusiasmo. Estos datos sugieren que, aunque predomina una actitud positiva hacia el trabajo, existe un grupo que podría estar experimentando desgaste emocional o falta de motivación.

Respuesta	Porcentaje
Tengo poco o ningún entusiasmo.	13.6%
Mi nivel de entusiasmo no es ni alto ni bajo.	18.2%
Tengo una buena cantidad de entusiasmo.	22.7%
Me siento entusiasmado (a) al hacer casi todo.	27.3%
Tengo tanto entusiasmo que siento que puedo hacer casi cualquier cosa.	18.2%

Tabla 8. Entusiasmo con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

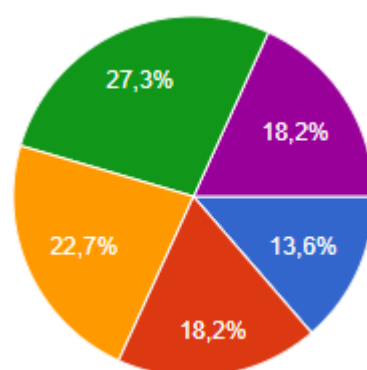


Figura 15. Entusiasmo con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los participantes demuestran un buen nivel de vitalidad y entusiasmo laboral, lo cual es un indicador positivo para el clima organizacional. No obstante, conviene explorar las causas del bajo entusiasmo en un segmento del personal para prevenir desmotivación crónica o posibles signos de agotamiento emocional.

Disfrute de actividades

Enunciado: "*¿Qué tanto te gusta lo que haces en tu trabajo?*"

El 72.8% de los participantes expresa agrado significativo por las actividades que realiza, lo que constituye un indicador positivo de bienestar y satisfacción laboral. No obstante, un 22.7% se

mantiene neutral y un 4.5% manifiesta desagrado, lo que sugiere la necesidad de revisar aspectos relacionados con el diseño de tareas y el reconocimiento del trabajo realizado.

Respuesta	Porcentaje
No me gusta lo que hago (pagado o no pagado).	4.5%
Lo que hago ni me gusta ni me disgusta.	22.7%
En su mayor parte, me gusta lo que hago.	36.4%
Realmente me gusta lo que hago.	27.3%
Verdaderamente me encanta lo que hago.	9.1%

Tabla 9. Disfrute de actividades con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

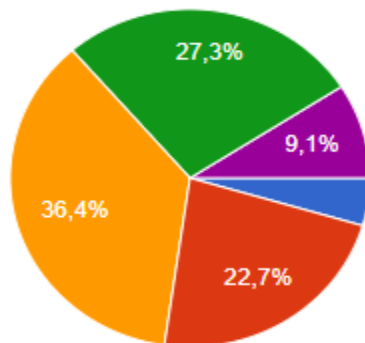


Figura 16. Disfrute de actividades con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran una alta proporción de personas que disfrutan su trabajo, lo que es muy positivo en términos de bienestar, permanencia y rendimiento. Aun así, se debe considerar la neutralidad o el desagrado de una minoría, para identificar posibles áreas de mejora en diseño de tareas, reconocimiento o alineación con intereses personales.

Optimismo

Enunciado: "*¿Qué tan optimista o pesimista te sientes sobre el futuro en tu trabajo?*"

La mayoría del personal (68.2%) presenta una visión optimista respecto a su futuro laboral. Sin embargo, un 22.7% adopta una postura neutral y un 9.1% expresa pesimismo, lo que podría estar vinculado con incertidumbre laboral o experiencias organizacionales recientes.

Respuesta	Porcentaje
Soy pesimista sobre el futuro.	9.1%
No soy ni optimista, ni pesimista sobre el futuro.	22.7%
Soy algo optimista sobre el futuro.	13.6%
Soy bastante optimista sobre el futuro.	45.5%
Soy extraordinariamente optimista sobre el futuro.	9.1%

Tabla 10. Optimismo con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

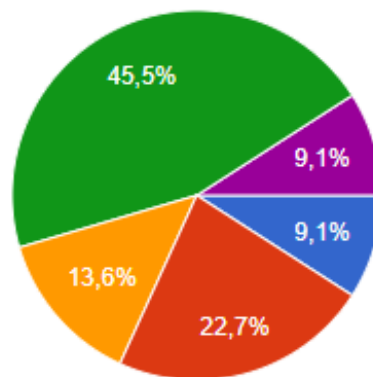


Figura 17. Optimismo con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

La mayoría del personal proyecta una visión positiva hacia su futuro en el trabajo, lo cual es una señal de esperanza, motivación y sentido de estabilidad. El pequeño grupo que se siente pesimista podría estar enfrentando incertidumbre laboral, desmotivación o experiencias negativas recientes que deben atenderse para evitar un desgaste mayor.

Logros personales

Enunciado: "*¿Qué tanto consideras que has logrado en tu trabajo en comparación con otras personas?*"

Un 68.2% de los participantes perciben que han logrado más de lo habitual, lo cual refleja una alta valoración de sus propios logros laborales. El 13.6% se percibe en un nivel promedio de logros. Y, el 18.2% considera que ha logrado poco, lo cual podría reflejar frustración, metas poco alcanzadas o falta de reconocimiento

Respuesta	Porcentaje
He logrado poco.	18.2%
No he logrado ni más ni menos que la mayoría de las personas.	13.6%
He logrado algo más que la mayoría de la gente.	27.3%
He logrado más que la mayoría que la gente.	31.8%
He logrado muchísimo más que la mayoría de la gente	9.1%

Tabla 12. Logros personales con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

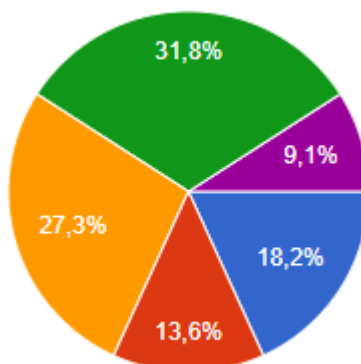


Figura 18. Logros personales con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

La mayoría del personal muestra una percepción positiva de sus logros laborales, lo que puede relacionarse con autoestima profesional, sentido de competencia y satisfacción por el trabajo realizado. Sin embargo, es necesario atender al grupo que siente que ha logrado poco, ya que esto podría estar vinculado con desmotivación, baja confianza o barreras estructurales para avanzar profesionalmente.

Comparación social

Enunciado: "Si existiera un marcador que reflejara tu desempeño en el trabajo comparado con otras personas, ¿cómo irías?"

El 77.2% de los participantes se perciben mejor posicionados que otros, con ventaja (moderada o clara) en su desempeño o resultados laborales. Un 13.6% se percibe en igualdad de condiciones (empate). El 9.1% considera que va perdiendo, lo cual puede ser indicativo de sentimientos de rezago, baja auto percepción de logro o comparación negativa con su entorno.

Respuesta	Porcentaje
Si existiera un marcador, iría perdiendo en comparación con la mayoría de la gente.	9.1%
Si existiera un marcador, el resultado sería empate, en comparación con la mayoría de la gente.	13.6%
Si existiera un marcador, llevaría algo de ventaja en comparación con la mayoría de la gente.	40.9%
Si existiera un marcador, iría ganando en comparación con la mayoría de la gente.	31.8%
Si existiera un marcador, iría ganando por mucha ventaja en comparación con la mayoría de la gente.	4.5%

Tabla 12. Comparación social con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

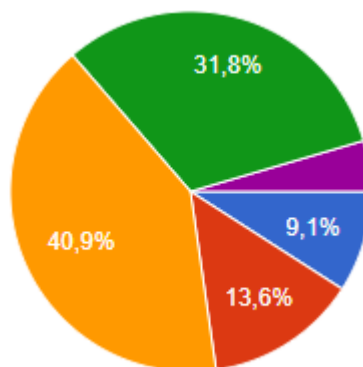


Figura 18. Comparación social con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

La percepción general es positiva, con la mayoría de los trabajadores viéndose a sí mismos como competentes o destacados respecto a sus pares. Este tipo de percepción puede ser saludable si está basada en logros reales, pero también puede generar presión o competencia excesiva si no se equilibra con reconocimiento y trabajo en equipo. El grupo que se siente "perdiendo" merece atención para reforzar su autoestima laboral y sentido de avance.

Placer vs sufrimiento

Enunciado: *"¿Cuál es el equilibrio entre placer y sufrimiento que experimentas en tu trabajo?"*

El 68.2% de los participantes manifiesta que el placer predomina sobre el sufrimiento en su experiencia laboral; sin embargo, un 22.7% reporta una vivencia ambivalente y un 9.1% indica mayor sufrimiento que placer. Estos datos muestran que, aunque el bienestar laboral es mayoritario, existen focos de atención relevantes para mejorar el clima emocional de la organización.

Respuesta	Porcentaje
Experimento más sufrimiento que placer.	9.1%
Experimento placer y sufrimiento en la misma medida.	22.7%
Experimento más placer que sufrimiento.	31.8%
Experimento mucho más placer que sufrimiento.	36.4%
Todo está lleno de placer.	0%

Tabla 13. Placer vs sufrimiento con relación al trabajo
Fuente: Elaboración propia

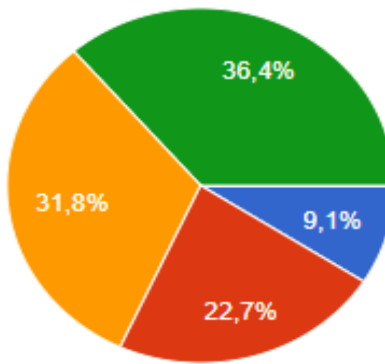


Figura 20. Placer vs Sufrimiento con relación al trabajo

Fuente: Elaboración propia

Aunque la mayoría de los trabajadores experimentan más placer que sufrimiento en el ámbito laboral, existe una proporción no menor que vive su trabajo de forma ambigua o incluso negativa. Es importante explorar qué factores están generando sufrimiento (como sobrecarga, conflictos, falta de reconocimiento, etc.) y tomar medidas que fomenten un entorno más saludable y gratificante

Análisis General – Dimensión: Relación con el Trabajo

En conjunto, los resultados reflejan una percepción mayormente positiva del trabajo por parte del personal administrativo. Predominan emociones asociadas al sentido, el logro, el interés y el optimismo; no obstante, también se identifican áreas de oportunidad relacionadas con la conexión social, la ambivalencia emocional y la presencia de afecto negativo en un sector del grupo.

Fortalezas

- Alto sentido de propósito laboral.
- Percepción positiva de logros y competencias.
- Niveles adecuados de interés y entusiasmo.

Áreas de mejora:

- Sensación de aislamiento y neutralidad emocional en una parte del personal.
- Presencia de aburrimiento, tristeza o sufrimiento laboral en minorías específicas.

Síntesis final:

La dimensión “relación con el trabajo” muestra un perfil de bienestar medio-alto, con fortalezas emocionales claras, pero también con señales que sugieren la necesidad de intervenciones preventivas orientadas a fortalecer el clima organizacional y el bienestar psicoemocional.

Dimensión Relación con la vida

Estado de ánimo general

Enunciado: *“¿Cómo es normalmente tu estado de ánimo en la vida?”*

El 90.9% de las personas participantes reporta un estado de ánimo positivo en su vida cotidiana, destacando que el 63.6% se ubica en niveles “muy buenos” o “increíblemente buenos”. Solo un 9.1% manifiesta un estado emocional neutral y ningún participante reporta un estado de ánimo predominantemente negativo.

Respuesta	Porcentaje
Normalmente estoy en un mal estado de ánimo	0%
Normalmente estoy en un estado de ánimo que no es bueno ni malo	9.1%
Normalmente tengo un buen estado de ánimo	27.3%
Normalmente tengo un muy buen estado de ánimo	40.9%
Normalmente tengo un estado de ánimo increíblemente bueno	22.7%

Tabla 14. Estado de ánimo general con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

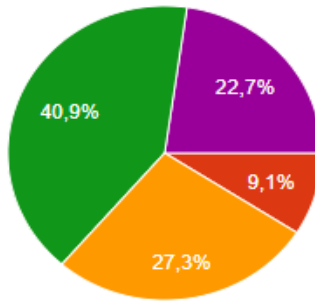


Figura 21. Estado de ánimo general con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

Estos resultados reflejan una percepción emocional altamente favorable en el ámbito personal, lo cual sugiere una adecuada salud emocional general. Este nivel de bienestar puede funcionar como un factor protector frente al estrés y las demandas tanto laborales como personales, constituyendo una base sólida para el desarrollo personal y social.

Sentido o propósito

Enunciado: "*¿Qué tan claro tienes el propósito o sentido de lo que haces en tu vida?*"

El 90.9% de los participantes manifiesta tener una percepción clara o muy clara del propósito de su vida, mientras que el 9.1% reporta una claridad parcial. No se registran respuestas que indiquen ausencia total de sentido o propósito vital.

Respuesta	Porcentaje
Lo que hago no tiene ningún propósito o sentido	0%
No sé cuál es el propósito o sentido de lo que hago	0%
Tengo una ligera idea sobre cuál es mi propósito o sentido de lo que hago	9.1%
Tengo una idea bastante buena sobre el propósito o sentido de lo que hago	36.4%
Tengo una idea muy clara sobre cuál es el propósito de lo que hago	54.5%

Tabla 15. Sentido o propósito con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

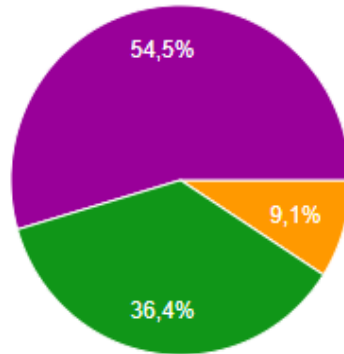


Figura 22. Sentido o propósito con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

La claridad de propósito es uno de los pilares fundamentales del bienestar psicológico, ya que se asocia con mayores niveles de motivación, resiliencia y satisfacción existencial. Estos resultados evidencian un perfil emocional orientado a metas y con un alto sentido de dirección personal.

Logro de metas

El 72.7% de los participantes reporta una alta percepción de logro personal, señalando que normalmente o siempre consigue lo que desea. Un 18.2% presenta una experiencia ambivalente y solo un 9.1% se ubica en una percepción moderada del logro. Ningún participante manifestó sentirse persistentemente frustrado.

Recomendaciones	Porcentaje
Rara vez consigo lo que quiero	0%
Algunas veces, consigo lo que quiero, y otras veces no	18.2%
Conseguir lo que quiero es algo más frecuente que infrecuente	9.1%
Normalmente consigo lo que quiero	54.5%
Siempre consigo lo que quiero	18.2%

Tabla 16. Logro de metas con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

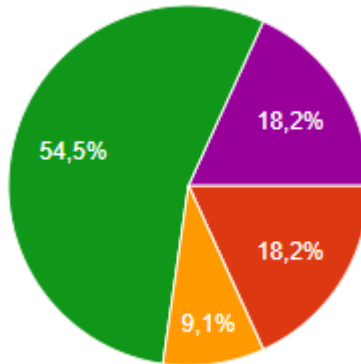


Figura 23. Logro de metas con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

Estos hallazgos indican que la mayoría de las personas se perciben como eficaces y capaces de alcanzar sus metas personales, lo cual se vincula estrechamente con la autoestima, la motivación y el bienestar subjetivo.

Alegría vs tristeza

Enunciado: "*¿Qué tanto sientes tristeza o alegría en tu vida?*"

El 90.9% de los participantes reporta un predominio de emociones positivas en su vida personal, desde “más alegría que tristeza” hasta “llena/o de alegría”. Un 9.1% se ubica en una postura emocional neutral y no se registran respuestas que indiquen tristeza predominante

Respuesta	Porcentaje
Tengo tristeza	0%
No tengo tristeza ni alegría	9.1%
Tengo más alegría que tristeza	18.2%
Tengo mucha más alegría que tristeza	54.5%
Estoy llena(o) de alegría	18.2%

Tabla 17. Alegría vs tristeza con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

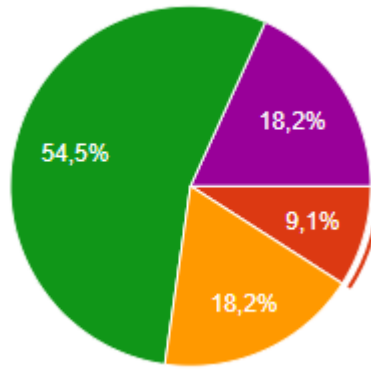


Figura 24. Alegría vs tristeza con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

Este panorama emocional evidencia una vida cotidiana emocionalmente equilibrada y satisfactoria, lo cual constituye un indicador relevante de salud mental positiva.

Interés y entusiasmo

Enunciado: "*¿Qué tan aburrida(o) o entusiasmada(o) te sientes con lo que haces en tu vida?*"

El 95.5% de los participantes manifiesta interés o entusiasmo en sus actividades cotidianas, mientras que solo un 4.5% se sitúa en una postura neutral. No se reportan niveles de aburrimiento persistente.

Respuesta	Porcentaje
La mayoría del tiempo estoy aburrida(o)	0%
La mayoría del tiempo no estoy aburrida(o), ni interesada(o)	4.5%
La mayoría del tiempo estoy interesada(o) en lo que estoy haciendo	18.2%
La mayoría del tiempo estoy muy interesada(o) en lo que estoy haciendo	36.4%
La mayoría del tiempo me entusiasma lo que estoy haciendo	40.9%

Tabla 18. Interés y entusiasmo con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

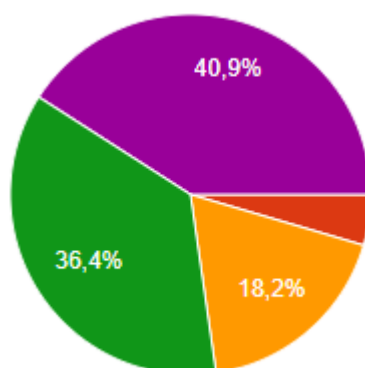


Figura 25. Interés y entusiasmo con relación con la vida

Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejan una vida activa, con un alto nivel de interés y entusiasmo. Estos datos son muy positivos, ya que el entusiasmo cotidiano está asociado a una mejor calidad de vida, energía vital y apertura a nuevas experiencias. Además, la ausencia total de aburrimiento sugiere una buena conexión con las actividades y decisiones de vida.

Conexión social

Enunciado: "*¿Qué tan conectado(a) o aislado(a) te sientes de las personas en tu vida?*"

El 90.9% de los participantes reporta sentirse conectado con otras personas, ya sea a través de vínculos cercanos o de una conexión social más amplia. Solo un 9.1% se posiciona en una percepción neutral y ningún participante se percibe aislado.

Respuesta	Porcentaje
Me siento aislado(a) de las demás personas	0%
No me siento unido(a), ni aislado(a) de las demás personas	9.1%
Me siento unido(a) a mis amigos y a mi familia	40.9%
Me siento unido(a) a la mayoría de la gente, incluso aunque no los conozca bien	40.9%
Me siento unido(a) a todas las personas del mundo	9.1%

Tabla 19. Conexión Social con relación con la vida

Fuente: Elaboración propia

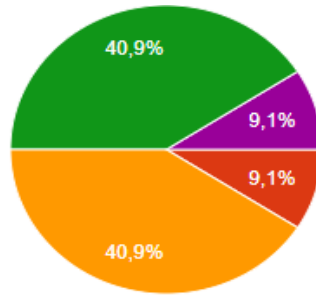


Figura 26. Conexión Social con relación con la vida

Fuente: Elaboración propia

La fuerte percepción de conexión social representa un indicador central de bienestar emocional, ya que las relaciones significativas se asocian con mayor resiliencia, satisfacción vital y salud mental.

Percepción del tiempo

Enunciado: *"¿Cómo percibes el paso del tiempo durante tus actividades cotidianas?"*

El 90.9% de los participantes percibe que el tiempo transcurre rápidamente en sus actividades diarias, lo cual se asocia con experiencias de concentración, disfrute y fluidez. Solo un 9.1% manifiesta una percepción mixta del tiempo y no se reportan experiencias de lentitud persistente.

Respuesta	Porcentaje
El tiempo pasa lentamente en la mayoría de las cosas que hago	0%
El tiempo pasa rápidamente en algunas de las cosas que hago y lentamente en otras	9.1%
El tiempo pasa rápidamente en la mayoría de las cosas que hago	22.7%
El tiempo pasa rápidamente en todas las cosas que hago	36.4%
El tiempo pasa rápidamente durante todas las cosas que hago que incluso ni me doy cuenta de ello	31.8%

Tabla 20. Percepción del tiempo con relación con la vida

Fuente: Elaboración propia

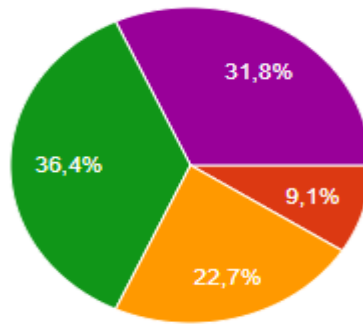


Figura 27. Percepción del tiempo con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

Esta percepción se vincula con el concepto de "flow" o experiencia óptima, donde las personas están tan inmersas y satisfechas con lo que hacen que pierden la noción del tiempo. Estos resultados reflejan una vida activa, significativa y conectada con las propias motivaciones, lo cual contribuye significativamente al bienestar general.

Entusiasmo

Enunciado: *"¿Cuál es tu nivel de entusiasmo en la vida?"*

Un 81.8% de los participantes reporta un nivel alto de entusiasmo vital, lo cual refleja energía emocional, motivación y actitud positiva frente a la vida. El 18.2% se sitúa en un nivel neutral, sin entusiasmo ni apatía. Nadie manifiesta tener bajo entusiasmo, lo cual es un excelente indicador de salud emocional.

Respuesta	Porcentaje
Tengo poco o ningún entusiasmo	0%
Mi nivel de entusiasmo no es ni alto ni bajo	18.2%
Tengo una buena cantidad de entusiasmo	9.1%
Me siento entusiasmado(a) al hacer casi todo	40.9%
Tengo tanto entusiasmo que siento que puedo hacer casi cualquier cosa	31.8%

Tabla 21. Entusiasmo con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

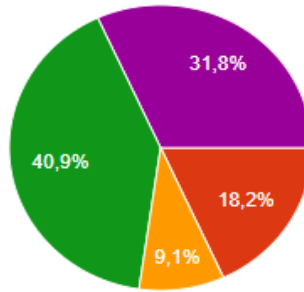


Figura 28. Entusiasmo con relación con la vida

Fuente: Elaboración propia

Los resultados indican un nivel notable de vitalidad y entusiasmo general, fundamentales para el bienestar psicológico y la proactividad en la vida diaria. Esta energía positiva puede potenciar tanto el logro de metas como las relaciones interpersonales. La ausencia de respuestas negativas refuerza la percepción de un perfil emocional fuerte y optimista.

Disfrute de actividades

Enunciado: "*¿Qué tanto te gusta lo que haces en tu vida, ya sea pagado o no pagado?*"

El 100% de los participantes manifiestan agrado significativo o profundo por lo que hacen, con un 77.3% en niveles altos o muy altos de disfrute (“realmente me gusta” o “me encanta”). No se reporta ninguna experiencia negativa o neutral, lo que refuerza la idea de una vida alineada con los propios intereses, valores y pasiones.

Respuesta	Porcentaje
No me gusta lo que hago (pagado o no pagado)	0%
Lo que hago ni me gusta ni me disgusta	0%
En su mayor parte, me gusta lo que hago	22.7%
Realmente me gusta lo que hago	36.4%
Verdaderamente me encanta lo que hago	40.9%

Tabla 22. Disfrute de actividades con relación con la vida

Fuente: Elaboración propia

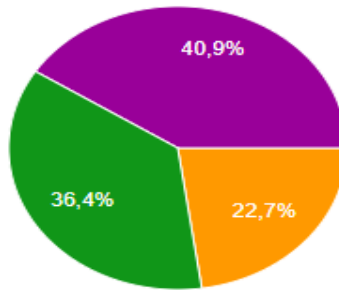


Figura 29. Disfrute de actividades con la vida

Fuente: Elaboración propia

Este ítem revela uno de los resultados más positivos del inventario: una conexión directa entre las actividades cotidianas y el disfrute personal. Este nivel de satisfacción es un predictor muy fuerte de bienestar general, motivación interna y sentido de realización. Habla de una vida congruente, plena y emocionalmente gratificante.

Optimismo

Enunciado: "*¿Qué tan optimista o pesimista te sientes sobre el futuro en tu vida?*"

Un 86.4% de los participantes tienen una actitud optimista hacia su futuro, con casi la mitad mostrándose bastante optimistas. Solo un 4.5% expresa pesimismo, y otro 9.1% se posiciona en una actitud neutral. El optimismo generalizado es un componente central del bienestar emocional, la resiliencia y la salud mental positiva.

Respuesta	Porcentaje
Soy pesimista sobre el futuro	4.5%
No soy ni optimista, ni pesimista sobre el futuro	9.1%
Soy algo optimista sobre el futuro	4.5%
Soy bastante optimista sobre el futuro	45.5%
Soy extraordinariamente optimista sobre el futuro	36.4%

Tabla 23. Optimismo con relación con la vida

Fuente: Elaboración propia

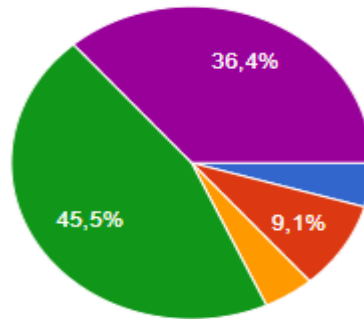


Figura 30. Optimismo con la vida
Fuente: Elaboración propia

El optimismo constituye un componente central del bienestar emocional y un factor protector frente a la adversidad, por lo que estos resultados evidencian una proyección vital positiva.

Logros personales

Enunciado: "*¿Qué tanto consideras que has logrado en comparación con otras personas?*"

Un 81.8% de los participantes perciben haber logrado igual o más que la mayoría, con un 63.6% ubicándose directamente por encima del promedio. Solo un 4.5% considera haber logrado poco, lo cual es un porcentaje bajo. La percepción de logro es un componente importante del bienestar subjetivo, vinculado a la autoestima, la motivación y la satisfacción vital.

Respuesta	Porcentaje
He logrado poco	4.5%
No he logrado ni más ni menos que la mayoría de las personas	13.6%
He logrado algo más que la mayoría de la gente	27.3%
He logrado más que la mayoría de la gente	31.8%
He logrado muchísimo más que la mayoría de la gente	22.7%

Tabla 24. Logros personales con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

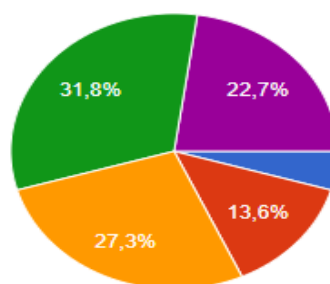


Figura 31. Disfrute de actividades con la vida

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los participantes expresan una autoevaluación positiva de sus logros personales, lo que indica una percepción sólida de competencia y eficacia vital. Esta valoración contribuye significativamente al bienestar general. Sin embargo, es importante considerar a quienes se perciben con pocos logros, ya que pueden requerir acompañamiento o estrategias para reconocer y validar sus avances personales.

Comparación social

Enunciado: *"Si existiera un marcador que reflejara tu desempeño en la vida comparado con otras personas, ¿cómo irías?"*

Un 81.8% de los participantes se perciben en una posición superior respecto a los demás en su desempeño vital. El 13.6% se percibe en igualdad de condiciones, y solo un 4.5% siente que “iría perdiendo”, lo cual es bajo pero relevante. Esta autoevaluación positiva es reflejo de autoestima saludable, percepción de logro y bienestar existencial.

Respuesta	Porcentaje
Iría perdiendo en comparación con la mayoría de la gente	4.5%
El resultado sería empate, en comparación con la mayoría de la gente	13.6%
Llevaría algo de ventaja en comparación con la mayoría de la gente	27.3%
Iría ganando en comparación con la mayoría de la gente	31.8%
Iría ganando por mucha ventaja en comparación con la mayoría de la gente	22.7%

Tabla 25. Compromiso Social con relación con la vida

Fuente: Elaboración propia

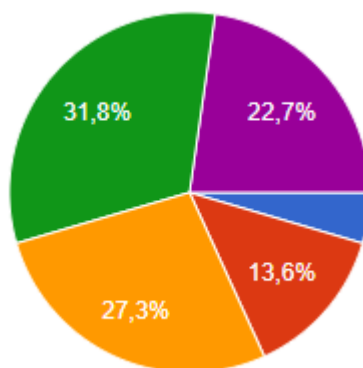


Figura 32. Compromiso Social con la vida
Fuente: Elaboración propia

Los datos sugieren una autoimagen fuerte y segura en la mayoría de los participantes, quienes se perciben avanzando en la vida más que el promedio. Esta confianza en el propio progreso suele correlacionarse con motivación, resiliencia y satisfacción general. Sin embargo, se debe atender a quienes manifiestan rezago comparativo, ya que podrían estar atravesando momentos de inseguridad personal o comparación negativa.

Placer vs sufrimiento

Enunciado: *"¿Cuál es el equilibrio entre placer y sufrimiento que experimentas en tu vida?"*

El 86.3% de los participantes reportan que el placer predomina sobre el sufrimiento en sus vidas, con un 63.6% en niveles altos o muy altos de disfrute ("mucho más placer" o "todo está lleno de placer"). Un 4.5% siente un equilibrio entre placer y sufrimiento, y un 9.1% manifiesta que el sufrimiento supera al placer. Aunque es minoritaria, la presencia de sufrimiento como experiencia dominante en un grupo reducido amerita atención preventiva.

Respuesta	Porcentaje
Experimento más sufrimiento que placer	9.1%
Experimento placer y sufrimiento en la misma medida	4.5%
Experimento más placer que sufrimiento	22.7%
Experimento mucho más placer que sufrimiento	40.9%
Todo está lleno de placer	22.7%

Tabla 26. Placer vs sufrimiento con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

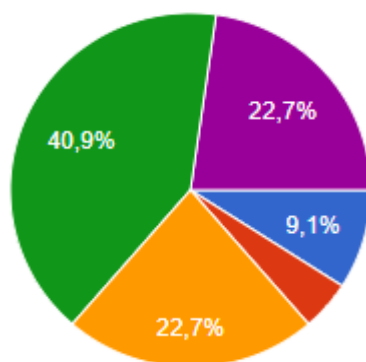


Figura 33. Placer vs sufrimiento con relación con la vida
Fuente: Elaboración propia

Aunque la experiencia general es altamente positiva, la presencia de sufrimiento en un grupo reducido constituye un aspecto que merece atención preventiva.

Análisis General – Dimensión: Relación con la Vida

Los resultados de esta dimensión revelan un perfil emocional ampliamente positivo entre los participantes. Predominan emociones positivas, claridad de propósito, entusiasmo, optimismo, disfrute de actividades y una fuerte conexión social, todos ellos componentes esenciales del bienestar integral.

Las principales fortalezas identificadas se relacionan con el sentido de vida, las relaciones interpersonales, la percepción de logro y la proyección optimista hacia el futuro. No obstante, se

identifican pequeños grupos que experimentan neutralidad emocional o mayor sufrimiento, lo cual sugiere la importancia de mantener estrategias preventivas de acompañamiento emocional.

Principales fortalezas identificadas:

- **Estado de ánimo y emociones positivas:** El 90.9% reporta un estado de ánimo generalmente bueno o excelente. También predominan emociones como alegría, entusiasmo e interés, que refuerzan una percepción vital satisfactoria.
- **Sentido de vida y propósito:** Más del 90% manifiesta tener una idea bastante o muy clara de su propósito, lo cual es un pilar central en la teoría del bienestar de Seligman (modelo PERMA).
- **Relaciones y conexión:** El 90.9% se siente unido a su entorno personal y social, desde vínculos cercanos hasta una visión amplia de pertenencia humana. No se reportan sentimientos de aislamiento.
- **Logros personales y autopercepción:** Un 81.8% considera haber logrado más que la mayoría, y un porcentaje similar se siente “ganando” en la vida si existiera una forma de compararlo. Esto indica alta autoestima, motivación y valoración personal.
- **Optimismo y proyección futura:** Casi el 90% expresa un fuerte optimismo sobre su futuro, un elemento protector clave frente a la incertidumbre y las crisis vitales.

Aspectos que observar:

- **Presencia de sufrimiento:** Aunque en una proporción baja (9.1%), algunas personas viven más sufrimiento que placer en su vida. Este grupo podría requerir apoyo emocional, seguimiento o espacios de escucha.
- **Percepción neutral o ambigua:** En algunos ítems, un pequeño grupo (entre 4.5% y 13.6%) se posiciona en respuestas neutrales (ni placer ni sufrimiento, ni optimismo ni pesimismo),

lo cual puede indicar una zona de indiferencia o desconexión afectiva que merece explorarse con mayor profundidad.

Síntesis final:

En conjunto, los resultados de esta dimensión reflejan una experiencia de vida satisfactoria y emocionalmente rica. Los participantes muestran claridad de propósito, disfrute cotidiano, confianza en sus logros y fuertes vínculos sociales, lo cual habla de una vida con sentido, energía y bienestar. A pesar de la gran positividad, se identifican pequeños grupos que merecen atención para evitar que la neutralidad o el malestar se profundicen.

4.1 Relación con el Trabajo vs Relación con la Vida

Análisis comparativo de resultados.

El análisis comparativo entre la dimensión *relación con el trabajo* y la *relación con la vida* permite identificar similitudes y diferencias en la experiencia emocional del personal administrativo, así como comprender cómo se distribuye el bienestar en ambos ámbitos.

Estado emocional general

En el ámbito laboral, el 72.7% de las personas reporta emociones positivas como alegría, entusiasmo y placer; sin embargo, también se registran respuestas de neutralidad emocional y ligera tristeza en algunos ítems. En contraste, en la dimensión de la vida personal, el 90.9% manifiesta un estado emocional claramente positivo, sin presencia de tristeza como emoción predominante.

Conclusión: La vida personal es vivida con mayor bienestar emocional que el trabajo, especialmente en términos de alegría y entusiasmo.

Sentido y propósito

En ambas dimensiones se observa una alta claridad de propósito. En el trabajo, el 95.4% de los participantes tiene claro el sentido de lo que realiza laboralmente, mientras que en la vida el 90.9% expresa claridad sobre su propósito vital.

Conclusión: Ambas dimensiones presentan un fuerte sentido de propósito, siendo ligeramente más definido en el ámbito laboral, lo cual representa un hallazgo positivo y poco frecuente.

Logros y percepción de éxito

En el trabajo, entre el 68.2% y el 77.2% de los participantes se percibe con logros por encima del promedio. En la vida personal, este porcentaje aumenta, situándose entre el 81.8% y el 86.4%, con mayor presencia de respuestas asociadas a éxito y avance personal.

Conclusión: Las personas se perciben como más exitosas en la vida personal que en el entorno laboral, aunque en ambos ámbitos existe una valoración positiva de los logros alcanzados.

Interés y conexión con la actividad

El 86.3% de los participantes manifiesta interés o entusiasmo por su trabajo, mientras que en la vida personal este porcentaje asciende al 95.5%.

Conclusión: Existe mayor conexión, disfrute y entusiasmo con las actividades de la vida personal que con las laborales.

Conexión social

En el trabajo, solo el 50% reporta sentirse unido a otras personas, mientras que el 36.4% se mantiene en una postura neutral y el 13.6% se percibe aislado. En contraste, en la vida personal el 90.9% expresa sentirse conectado con otras personas y nadie reporta aislamiento.

Conclusión: La vida personal ofrece vínculos sociales y afectivos más sólidos, mientras que el entorno laboral muestra señales de desconexión social en un segmento relevante del personal.

Optimismo y visión de futuro

En el ámbito laboral, el 68.2% se declara optimista, con un 22.7% en posición neutral y un 9.1% pesimista. En la vida personal, el optimismo alcanza el 86.4%, con menor presencia de neutralidad y pesimismo.

Conclusión: Existe mayor confianza y esperanza en el futuro personal que en el laboral.

Placer vs sufrimiento

En el trabajo, el 68.2% reporta más placer que sufrimiento, mientras que el 13.6% expresa que predomina el sufrimiento. En la vida personal, el 86.3% manifiesta mayor placer que sufrimiento y solo el 9.1% reporta una experiencia predominantemente negativa.

Conclusión: La vida cotidiana genera un bienestar emocional más sostenido que el trabajo.

Síntesis Final

Dimensión	Estado Emocional	Propósito	Logro	Entusiasmo	Conexión Social	Optimismo	Placer
Trabajo	Bueno	Muy claro	Alto	Alto	Medio/Bajo	Moderado	Alto
Vida	Muy bueno	Muy claro	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Alto	Muy alto

Tabla 27. Respuestas que predominan.
Elaboración propia

Como se observa, ambas dimensiones reflejan niveles positivos de bienestar; no obstante, la *relación con la vida* presenta de manera consistente niveles más altos en estado emocional, entusiasmo, conexión social, optimismo y placer.

En el ámbito laboral, la mayoría del personal se ubica en niveles medios-altos de bienestar, destacando respuestas como:

- “Tengo una idea muy clara del propósito de lo que hago”,
- “Siento que mi trabajo vale la pena”,
- “Mi trabajo me resulta placentero”.

Sin embargo, también se identifican áreas de oportunidad, particularmente en la conexión social y en la presencia de respuestas neutras o de sufrimiento en un grupo minoritario.

En la dimensión de la vida personal, los resultados muestran niveles más altos y consistentes de bienestar, con mayor predominio de placer sobre sufrimiento, entusiasmo, optimismo y percepción de logro, destacando respuestas asociadas a “llevar ventaja” o “ir ganando en comparación con la mayoría”.

En conjunto, los hallazgos indican que, aunque el trabajo es una fuente importante de sentido y satisfacción, la vida personal constituye el ámbito donde el bienestar emocional se experimenta de manera más plena y sostenida.

Resultado de las hipótesis:

Hipótesis alternativa (H₁):

La dimensión “relación con la vida” presenta mayores niveles de emociones positivas en comparación con la dimensión “relación con el trabajo”

Hipótesis nula (H₀):

No se observa diferencias en los niveles de emociones positivas entre la dimensión “relación con el trabajo y la dimensión “relación con la vida”

Con base en el análisis descriptivo de los resultados obtenidos a partir del Inventario de Emociones Positivas de Seligman, se observa que el personal administrativo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales presenta, en términos generales, niveles medio-altos de emociones positivas tanto en la dimensión *relación con el trabajo* como en la dimensión *relación con la vida*. No obstante, los datos muestran que la dimensión *relación con la vida* concentra porcentajes más elevados en indicadores clave como estado emocional general, entusiasmo, conexión social, optimismo, logro personal y predominio del placer sobre el sufrimiento.

En este sentido, los resultados descriptivos permiten respaldar la hipótesis alternativa, la cual plantea que el bienestar reportado es mayor en la dimensión *relación con la vida*, mientras que la hipótesis nula no se sostiene al observarse diferencias descriptivas entre ambas dimensiones. Estos hallazgos confirman la hipótesis general planteada, al evidenciar que el personal administrativo presenta niveles medio-altos de emociones positivas, con variaciones entre el ámbito laboral y el ámbito personal, siendo este último el que muestra un perfil de bienestar emocional más favorable.

Conclusiones del análisis del Inventario de Emociones Positivas de Seligman

A partir del análisis de los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Emociones Positivas de Seligman al personal administrativo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales de la UAEM, se concluye lo siguiente:

1. El personal participante manifiesta un nivel medio-alto de emociones positivas tanto en el ámbito laboral como en la vida personal, lo cual refleja una percepción general de bienestar emocional y una adecuada salud psicoemocional.
2. La dimensión “relación con la vida” presentó mayores niveles de satisfacción, placer y conexión emocional en comparación con la dimensión “relación con el trabajo”, lo que indica

que el bienestar experimentado en la vida personal es más consistente y estable que el vivido en el entorno laboral.

3. Se identifican fortalezas emocionales relevantes en el personal, particularmente en el sentido de propósito, la percepción de logro personal, el optimismo y la conexión social, las cuales representan recursos valiosos que pueden ser aprovechados para el diseño y fortalecimiento de programas de bienestar institucional.
4. En el ámbito laboral, se detectan áreas de oportunidad, principalmente relacionadas con niveles de neutralidad emocional, menor entusiasmo, percepción de aislamiento social y, en un porcentaje reducido, la presencia de sufrimiento o desagrado laboral, lo cual sugiere la necesidad de intervenciones focalizadas.
5. En conjunto, los resultados constituyen una base empírica sólida para orientar estrategias de intervención psicoemocional en la institución, promoviendo acciones preventivas, espacios de escucha, reconocimiento del logro y dinámicas colectivas que favorezcan un entorno laboral más saludable y coherente con el bienestar que el personal experimenta en su vida personal.

Recomendaciones

Derivado de los hallazgos obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. **Fortalecer la dimensión relacional en el trabajo**, mediante actividades que promuevan el sentido de comunidad, pertenencia y colaboración, dado que es el ámbito donde se identificaron mayores niveles de neutralidad emocional y aislamiento.

2. **Integrar prácticas del bienestar personal al entorno laboral**, tales como actividades significativas, flexibilidad organizacional y espacios de participación activa, con el fin de reducir la brecha entre el bienestar vivido en la vida personal y el ámbito de trabajo.
3. **Acompañar de manera preventiva** a las personas que reportan sufrimiento, baja conexión o desmotivación laboral, a través de estrategias como escucha activa, grupos de apoyo, pausas psicoemocionales o mejora de condiciones psicosociales.
4. **Reconocer de forma sistemática los logros laborales y personales**, fortaleciendo la autoestima, la motivación y el sentido de eficacia tanto individual como colectiva.

4.8 Conclusiones generales del estudio

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el estado emocional positivo del personal administrativo del Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, a partir de la aplicación del Inventario de Emociones Positivas de Seligman, con la finalidad de identificar fortalezas y áreas de oportunidad en las dimensiones “relación con el trabajo” y “relación con la vida”.

A partir de los resultados obtenidos, se derivan las siguientes conclusiones generales:

En primer lugar, se concluye que el personal administrativo del IIHCS-UAEM presenta niveles medio-altos de emociones positivas, tanto en el ámbito laboral como en la vida personal, lo cual refleja una percepción general favorable de bienestar emocional. En ambas dimensiones predominan emociones asociadas al sentido, el disfrute, el optimismo y la percepción de logro, lo que sugiere la presencia de recursos emocionales que favorecen la adaptación, la motivación y el funcionamiento cotidiano.

En segundo lugar, el análisis comparativo permitió identificar diferencias descriptivas entre la dimensión “relación con el trabajo” y la dimensión “relación con la vida”, confirmando la hipótesis alternativa planteada.

De manera consistente, la dimensión relacionada con la vida personal mostró mayores niveles de satisfacción,

placer, entusiasmo, conexión social y optimismo, mientras que la dimensión laboral, aunque positiva, presentó mayores niveles de neutralidad emocional y algunas expresiones de aislamiento o ambivalencia afectiva. Estos hallazgos indican que, si bien el trabajo es valorado como significativo y útil, no genera el mismo nivel de bienestar emocional sostenido que la vida personal.

Asimismo, se identifican fortalezas emocionales claras en el personal participante, entre las que destacan la claridad de propósito, la percepción positiva de los logros personales, el optimismo hacia el futuro y la conexión social en el ámbito de la vida personal. Estas fortalezas constituyen un capital emocional relevante que puede ser aprovechado por la institución para el diseño de estrategias orientadas al bienestar, la prevención del desgaste emocional y el fortalecimiento del clima organizacional.

Por otro lado, el estudio permitió detectar áreas de oportunidad principalmente en el ámbito laboral, relacionadas con la percepción de menor entusiasmo, experiencias de neutralidad emocional, menor conexión interpersonal y la presencia de sufrimiento en un pequeño pero significativo grupo de participantes. Estas áreas no representan un escenario crítico, pero sí advierten la necesidad de atención preventiva, particularmente en lo relacionado con la integración del equipo de trabajo, el reconocimiento del esfuerzo y la generación de espacios que promuevan el bienestar emocional dentro de la organización.

En términos metodológicos, la investigación confirma la utilidad del Inventario de Emociones Positivas de Seligman como una herramienta adecuada para describir y comprender el bienestar emocional desde una perspectiva positiva, permitiendo identificar tanto recursos emocionales como aspectos susceptibles de intervención sin centrarse exclusivamente en el malestar o la patología.

Finalmente, los resultados de este estudio aportan evidencia empírica relevante para el contexto universitario, al visibilizar el estado emocional del personal administrativo —un grupo frecuentemente poco estudiado— y ofrecer información valiosa para la toma de decisiones institucionales. En conjunto, esta investigación constituye una base sólida para el diseño de estrategias de bienestar psicoemocional, orientadas a fortalecer las fortalezas

existentes y atender de manera oportuna las áreas de oportunidad detectadas, contribuyendo así a la construcción de entornos laborales más saludables, humanos y sostenibles.

En conclusión, el estudio del bienestar emocional y la felicidad laboral del personal administrativo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos permitió visibilizar la importancia de considerar la dimensión emocional como un elemento central en la vida institucional. Los hallazgos muestran que, si bien el personal cuenta con recursos emocionales sólidos y una experiencia vital mayormente positiva, existen diferencias relevantes entre el ámbito laboral y la vida personal que invitan a reflexionar sobre las condiciones organizacionales que influyen en el bienestar cotidiano. Atender estas diferencias no solo implica mejorar la calidad de vida de quienes integran la institución, sino también fortalecer el compromiso, la motivación y el desempeño organizacional. En este sentido, la presente investigación aporta evidencia útil para la toma de decisiones institucionales y abre la posibilidad de desarrollar estrategias de intervención psicoemocional orientadas a la construcción de entornos laborales más humanos, saludables y coherentes con los valores universitarios, reconociendo que el bienestar del recurso humano es un pilar fundamental para el cumplimiento de la misión educativa y social de la universidad.

Referencias.

- Aristizábal, C., & Asprilla, J. (2002). Felicidad laboral y desempeño organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo*, 18(2), 45–60.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Borrego, Á. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Trillas.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. En N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). Jossey-Bass.
- Carrillo, S. (2017). La dimensión emocional en el estudio de la felicidad. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 9(1), 45–58.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Contreras, F., & Esguerra, G. (s. f.). *Psicología positiva y bienestar*. Universidad del Rosario.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dickson, F. R. (1961). *Management and the worker*. Routledge & Kegan Paul.

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Domínguez-Bolaños, R., & Cruz, J. (2017). Psicología positiva y bienestar en el trabajo. *Revista de Psicología Organizacional*, 33(2), 659–678.
- Erazo, M. P., & Riaño, C. M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 1–24.
<https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring happiness at work. En P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (Vol. 3, pp. 1–25). Wiley-Blackwell.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harper, D. (s. f.). *Felix*. Online Etymology Dictionary.
<https://www.etymonline.com>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>

- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155.
<https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Miranda, M. de los Á. (2019, julio). *La felicidad organizacional: El nuevo paradigma sobre el bienestar empresarial*. NBS Bienestar Empresarial.
<https://www.nbs.es/la-felicidad-organizacional-el-nuevo-paradigma-sobre-el-bienestar-empresarial>
- Morales, A. M. M. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 82.
- Ramírez, C., García-Álvarez, J., & García del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327–340.
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Real Academia Española. (s. f.). *Felicidad*. Diccionario de la lengua española.
<https://dle.rae.es>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Happiness at work and organizational citizenship behavior. *International Journal of Manpower*, 38(3), 470–488.
<https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163>
- Sánchez-Vázquez, J. F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). “Happiness Management”: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259–271.
<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>

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

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

Taylor, F. W. (1911). *Shop management*. Harper & Brothers.

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2016).

Actas del Consejo Técnico de la Facultad de Humanidades

(sesión ordinaria del 24 de noviembre de 2016). Documento institucional no publicado.

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2016).

Proyecto de creación del Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales.

Archivo institucional del IIHCS-UAEM. Documento no publicado

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (s. f.). *Conmemora la UAEM 55 años de su autonomía*.

<https://www.uaem.mx/difusion-y-medios/publicaciones/boletines/conmemora-la-uaem-55-anos-de-su-autonomia>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (s. f.). *Comité de Ética*. <https://www.uaem.mx/organizacion-institucional/secretaria-general/comite-de-etica/>

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>

ANEXOS

Anexo A. Inventario de Emociones Positivas de Seligman

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.
- 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.
- B. Experimento placer y sufrimiento en la misma medida.
- C. Experimento más placer que sufrimiento.
- D. Experimento mucho más placer que sufrimiento.
- E. Todo esta lleno de placer.

Anexo B. Hoja de Respuesta

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										



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN e INFORMÁTICA

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN



Facultad de Contaduría,
Administración e Informática

Cuernavaca, Morelos a 10 de febrero del 2026.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesis, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado de la Maestría en Administración de Organizaciones, de la estudiante **Akaschenka Parada Morán**, con matrícula **10072444**, con el título **Felicidad laboral y desempeño en el Recurso Humano de una Unidad Académica universitaria**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesis, 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

Dr. Augusto Renato Pérez Mayo
Profesor- investigador de Tiempo Completo
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa, Cuernavaca Morelos, México, 62209, edificio 2B, Tel. (777) 329 70 00, Ext. 7917
<https://www.uaem.mx/fcaei> correo: posgrado.fcaei@uaem.mx

UAEM
RECTORÍA
2023-2029



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

AUGUSTO RENATO PEREZ MAYO | Fecha:2026-02-24 14:18:55 | FIRMANTE

EqwX1kt7Tl0g4dOxhtpsblSeEadMPYusB7doU33e1KwPr6m1XgMbNIEsS5ouFTbcj4ZpAZZ2Dkf5anhOs3FuU/1TBy3n6z5zZut8nf1Voh13dXQyQWy+b4SiDSrnpYF0JHO5r23YSwlywtfmpcOYpflAJXkcX+ptR6/gON4X2im0uXxGPI7sjblPTnohbPbFOR16vsxlzMftRZHKG5DySEVO/qvMQGh1Qx2dRysPnqfSCKQENilgwaixtH7IMfUBypTcAj48Kz42JTQqpd x6V1UfkNp5Zl39EvL9Qkbq36hnEqNMHew4EtoioK24qhCtEI88z6FLaSCuT/U3pQ==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[ZitE76wsN](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/6JEeJV2RkMZ4d58FvqUYyJxN4STc5DRx>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

Cuernavaca, Morelos a 11 de febrero del 2026.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesis, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado de la Maestría en Administración de Organizaciones, de la estudiante **Akaschenka Parada Morán**, con matrícula **10072444**, con el título **Felicidad laboral y desempeño en el Recurso Humano de una Unidad Académica universitaria**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesis, 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

Dr. Pablo Guerrero Sánchez
Profesor- investigador de Tiempo Completo
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

PABLO GUERRERO SANCHEZ | Fecha:2026-02-12 12:06:34 | FIRMANTE

M21M7Ha8dQDt6U0nSpOsC0G+Tk0r+VPkPzax3R6OJ/EXadXatsvRSTSy3tSEcm79XrUGsVoFKSqUBKHB7yBK0fEvlFyTdm0rrW5r0hdpdZ9aWNB0gvUiGsO1C6ZZuS/WcWv/hgLa6AUieA1THHnjr4DKCqowlEGlWoKJrDjDWktl3e+pmfCuBGkqXMyV/r1qXc4vs2Cf5ea5gsIxUv1pr/eJx9MLyoyhounPLGQw3KphWc4ANhoeagYmohAoHQue3LDMY5zdrHWkipkOnWGBFCatSz8lr+C0HIB7EY9FPwGcKYpX2JvevHchllyA68opk0xjmtMytE0g2zKc8E9Rg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



N6jyJk2CZ

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/chuSeRoX7OkBCig4j0UQwvD23E5Azh7b>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

Cuernavaca, Morelos a 12 de febrero del 2026.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesis, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado de la Maestría en Administración de Organizaciones, de la estudiante **Akaschenka Parada Morán**, con matrícula **10072444**, con el título **Felicidad laboral y desempeño en el Recurso Humano de una Unidad Académica universitaria**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesis, 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

Dr. Emmanuel Daniel Cisneros Arizmendi
Profesor- investigador de Tiempo Completo
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

EMMANUEL DANIEL CISNEROS ARIZMENDI | Fecha:2026-02-12 16:23:16 | FIRMANTE

L9kpyVbWBxTwSXImAh72GzhN3ojot461IL57K8F1AofewdChulJb7pUt4l2dSNvpbWwHak8TQvAbaaUOWZhjVCr6xD+IbDYsIXUoiqDNL8zM84cYdLsIGv0zXRm/paVyt2hujsALS
K+dxJ+K0L2515Z0VqnZ8CgoQlNezVUFCxJkVge/de1d8wN6dOI8gVvwd9sMoVNhvzWt73NMxrQM+5RctBfohp4jsElcgo6CTpez10mZQZn3GkEo1HR3HQiyI1QZ9FsYwUvmBqa
ObKxYVE/GngwZts+wFyAi/9ljZjWIKa3ltUbPrwJsbbdrgkdmBzw+lyyYTnEHv9m8sA2kw==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[JmRSobne0](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/ZrnH2GK9HiypQXcJqphiNNYa1R2vWxir>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

Cuernavaca, Morelos a 11 de febrero del 2026.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesis, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado de la Maestría en Administración de Organizaciones, de la estudiante **Akaschenka Parada Morán**, con matrícula **10072444**, con el título **Felicidad laboral y desempeño en el Recurso Humano de una Unidad Académica universitaria**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesis, 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

Dra. Nohemí Roque Nieto
Profesora- investigadora de Tiempo Completo
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

NOHEMI ROQUE NIETO | Fecha:2026-02-11 08:42:40 | FIRMANTE

SeaQACQduHMST/0ac/C83TKeHGp95z0ZvbydMegbzudskDvx7DiF1hwBoN/7T4MjaleogeLW1k+UvUCfrqXef9rf/UDAuNuOMMPQcAa4bhjVpRKgcukbqpR3jO4rc5ohG5dFS7x6oPU9Jf+KLjhTcJEXLEJDGkfJOdUpAbcuprRoINmKMEP+ZWKj+4J20hVL5g06mUe/msKXyyVje3+ne8uuuj8j43uBpbrkocR6wjaMUajb3z/BvyKYEq0Wwe324G9/SkCGQ2SX3M7sY HZNB9BCwtHXorgFXtocegpSRLvDfwaBOWU17vO17PfPziKAxBXdIZuQU+KiH0bwA5I/IA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



[pLPNFxIn0](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/YdbZKVC1FreuzetYvTqalj3l9APw3dRU>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029

Cuernavaca, Morelos a 14 de febrero del 2026.

DR. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA,
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA DE LA UAEM.
PRESENTE.

En mi carácter de revisor de Tesis, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesis para obtener el grado de la Maestría en Administración de Organizaciones, de la estudiante **Akaschenka Parada Morán**, con matrícula **10072444**, con el título **Felicidad laboral y desempeño en el Recurso Humano de una Unidad Académica universitaria**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesis, 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

Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes
Profesora- investigadora de Tiempo Completo
Facultad de Contaduría, Administración e Informática



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANO INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

BELEM GABRIELA HERNANDEZ JAIMES | Fecha:2026-02-16 15:02:39 | FIRMANTE

dS18yAJh+MltI+f6lbJfCoUe2CW1TkelFR5oze1Amh0jU5NbPWV0B2L8aKqw/oXflsFTPD1xqjDZQmS8MMymDslfFupqCQy6Rtk9qfjeMzKYeM2ruBWBtzMCZp/RFqs8A76ZXct/cf2hmoBwHMI8tPrCevjWolJv/Wd7+UqFqzKdk9h2ZsvlqmFPrr6Pf3AgllaC3oyxlp1q9RznO+AFyHN4QUbl9mfgzPao8qNCZUbwzlzYNI/LGaS9KgZuFog8b57PeWUtNrHYUrupQaHnjf1+GDdliygOXthtNdiQO1GR97SLIPChhc7k3f69p7qER8ldww0+OSrebg21oemng==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



1h6LJTP5G

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/xFzYeYjYKtZlIdw5FKWTFlypKl5pJ3nu>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029