

ARTÍCULO ORIGINAL

Salud organizacional de una institución de educación superior de Yucatán, México

Organizational health of an upper-level educational institution of Yucatán, Mexico

Daniel Jesús Rodríguez-Hernández¹, Elías Alfonso Góngora-Coronado¹

RESUMEN

Introducción. En el presente trabajo se presenta un análisis de la salud, en el contexto de las organizaciones, cuyo concepto es conocido como salud organizacional u organizaciones saludables, el cual establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de bienestar. **Objetivo.** Analizar los niveles de los principales indicadores de salud organizacional de una institución de educación superior en el Estado de Yucatán y comparar los resultados con el Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes o Modelo HERO. **Material y métodos.** Aproximación cuantitativa, el muestreo seleccionado fue no probabilístico, por cuotas. Los participantes de este estudio fueron 454 estudiantes y 237 empleados del área académica, administrativa, manual y directiva de una institución educativa. **Resultados.** Del análisis estadístico descriptivo se obtuvieron puntajes por arriba de la media teórica ($\chi = 2.5$) para las dimensiones de las escalas PERMA y satisfacción con la calidad del servicio educativo y de ($\chi=3$) para la escala del modelo HERO. De acuerdo con el análisis de correlación realizado entre las escalas (PERMA y HERO) se encontraron correlaciones significativas entre las dimensiones de la misma escala PERMA (emociones positivas, compromiso, relaciones, sentido de vida y logros) así como las dimensiones del modelo HERO (trabajo en equipo, compromiso colectivo, resiliencia colectiva, prácticas organizacionales, desempeño colectivo y calidad en el servicio) y entre las dimensiones de ambas escalas. **Conclusiones.** Los resultados representan un buen nivel de salud organizacional con una tendencia positiva del bienestar tanto de acuerdo con los cinco indicadores del PERMA, como con los conceptos del Modelo HERO.

Palabras clave: Salud, Organizaciones, Bienestar, Psicología positiva

ABSTRACT

Introduction. The current paper presents an analysis of health, in the context of organizations, and whose concept is known in the specialized literature as organizational health (or healthy organizations). A healthy organization can be understood as one that establishes work processes that promote and maintain a state of well-being. **Objective.** Analyze the levels of the main organizational health indicators of a higher education institution in the State of Yucatan and compare the results with the Model of Healthy and Resilient Organizations or HERO Model. **Material and methods.** Was in accordance with the quantitative approach and the selected sampling a non-probabilistic, the sampling by quotas. The participants were 454 students, and 237 academic, administrative, manual and managerial staff from the educational institution. **Results.** of the descriptive statistical analysis were positive, with scores above the theoretical average ($X=2.5$) for the dimensions of the PERMA and satisfaction scale and ($X=3$) for the HERO scale. According to the confirmation analysis carried out between the scales (PERMA and HERO), significant correlations were found between the dimensions of the same scale (positive emotions, engagement, relations, meaning and accomplishments) and between the dimensions of the HERO scale (teamwork, collective engagement, collective resilience, organizational practices, collective performance and quality in the service). **Conclusions.** The results represent a good level of organizational health with a positive trend of well-being both according to the five PERMA indicators, and with the concepts of the HERO Model.

Keywords: Health, Organizations, Wellbeing, Positive Psychology

¹Universidad Autónoma de Yucatán. Yucatán, México.

Recibido: 24 de febrero de 2023.

Aceptado: 02 de mayo de 2023.

Correspondencia para el autor: Daniel Jesús Rodríguez-Hernández. Calle 119 #724 entre 152 y 156. Fracc. Los héroes. C.P. 97306. Mérida, Yucatán, México. a00001343@alumnos.uady.mx

INTRODUCCIÓN

La salud ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud como un estado de bienestar físico, mental y psicosocial y no solo como la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1948). Sin embargo, el enfoque general, a través del tiempo, aún después de esta definición de la OMS, establece mayor peso en la enfermedad y esto ocurre no solo de forma individual sino también de forma colectiva en las organizaciones.

El objetivo general de este artículo fue analizar los niveles de los principales indicadores de salud organizacional de una institución de educación superior en el Estado de Yucatán y comparar los resultados con el Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes o Modelo HERO (Healthy and Resilient Organization) (Salanova et al., 2012).

En congruencia con un enfoque positivo de la salud se seleccionaron como fundamentación teórica los siguientes tres enfoques:

El modelo salutogénico de Aaron Antonovsky (1996) quien propone el concepto de la salutogénesis, cuyo significado esencial es el origen de la salud. Este autor propone que esta orientación, que toca la esencia de la salud, que es el bienestar, probará ser una guía más poderosa para la investigación y la práctica que la orientación patogénica, que le da un peso muy alto a la enfermedad. De acuerdo con su punto de vista, si se cambia la suposición de que el sistema humano es intrínsecamente defectuoso, sujeto a

procesos naturalmente inevitables y una muerte inminente (enfermedad y déficit, curación), lo que sigue es un conjunto de ideas las cuales proporcionan una base teórica más congruente para los proponentes de la promoción de la salud (bienestar, promoción), que permite verdaderamente tallar una existencia autónoma, en personas que cuiden más de su salud, avanzando en un camino más asociado con la medicina preventiva y no solo curativa (Antonovsky, 1996).

En este mismo sentido, otra base teórica que fundamenta este análisis es el de la Psicología Positiva de Seligman (2011) la cual es definida como el estudio científico del funcionamiento humano óptimo tanto individual como colectivo. Entre otras aportaciones, propone el modelo teórico de bienestar (PERMA), que, de acuerdo con sus siglas en inglés, incluye emociones positivas (P), compromiso en relación con las fortalezas (E), relaciones positivas (R), sentido de vida o vida con significado (M) y logros (A). Este enfoque de la psicología da paso al surgimiento de la Psicología Organizacional Positiva, la cual es definida como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables (Salanova et al., 2014).

Finalmente, se propone el concepto de salud organizacional y organizaciones saludables que terminan por dar un mayor

sentido y fundamentación teórica a este análisis. La salud organizacional, es un concepto que aborda la armonía de la organización con sus componentes internos y de su entorno, así como su habilidad para alcanzar sus metas y objetivos (Dagli & Doganay, 2020). Al mismo tiempo, este concepto aborda el estado físico de su entorno y las herramientas apropiadas para encontrar el propósito de la organización, el estado de comunicación entre ésta y la alta dirección, el potencial para la solución de problemas, desarrollo, crecimiento e innovación. De igual forma, trata con la calidad de los insumos y la seguridad de la materia prima, las actividades de gestión y toma de decisiones de la organización, la moral, la salud física y psicológica de sus empleados, así como de su bienestar, su desempeño y posiciones dentro de la organización.

Una organización hace referencia tal y como indica Salanova (2008) a las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, incluyendo el diseño de los puestos, los horarios de trabajo, el estilo de dirección, la efectividad y las estrategias organizacionales para la adaptación de los empleados, esto es, las prácticas de desarrollo de los recursos humanos. Por otra parte, el término saludable, según la autora, se deriva de la idea de que es posible distinguir sistemas de organizaciones sanos y enfermos (Salanova, 2008).

Pero, ¿qué es una organización saludable? De manera integral se podría definir como organización saludable aquella

que establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y, a su vez, tiene una alta eficacia y rendimiento laboral. La estructura de la organización y cómo ésta funciona, tiene una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores, y, en última instancia, en la eficacia de la propia organización (Díaz & Jáimez, 2011).

Otros autores proponen que una organización saludable es aquella que sistemáticamente desarrolla, planea y se responsabiliza de programas de calidad de vida en el trabajo, promoción y protección de la salud, coexistencia saludable para alcanzar un impacto positivo en la efectividad organizacional, salud de sus colaboradores y el bienestar de su comunidad (Cetina et al., 2020).

Con base en este contexto teórico, en el caso, de una institución y organización de carácter educativo, a nivel superior como una universidad, debería involucrar la armonía entre su entorno interno integrado por sus estudiantes, personal académico, administrativo, manual y directivo y su entorno externo integrado por otras instituciones educativas, instituciones gubernamentales y la comunidad en general. El estado físico de su entorno debería estar conformado por sus planteles, equipos y otros recursos que les permitan alcanzar sus metas y objetivos, así como una comunicación clara y directa entre su personal y directivos, el potencial para la solución de problemas, desarrollo, crecimiento e innovación. De igual forma, la

salud organizacional de una institución educativa, se debería relacionar de manera importante con la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes y la seguridad de sus alumnos y personal; las actividades de gestión y toma de decisiones, la moral, la

salud física y psicológica, así como el bienestar de su personal y de sus alumnos, su desempeño y posiciones dentro de la organización. Tomando en cuenta todo lo anterior se procedió al estudio de la organización educativa elegida.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se utilizó una metodología cuantitativa, la cual se llevó a cabo en el campus de ciencias sociales, económico-administrativas y humanidades de una institución de educación superior del Estado de Yucatán. El diseño fue de tipo no experimental, transversal y ex post facto. Ya que el objetivo no era cambiar algo en la institución educativa durante un periodo largo sino medir los niveles de los indicadores de salud organizacional en un momento determinado (Hernández Sampieri et al., 2014).

Los participantes seleccionados fueron los estudiantes y personal académico, administrativo, manual y directivo de dichas facultades.

Se utilizaron tres instrumentos. 1. La escala PERMA de bienestar de Seligman (2011), utilizada en diferentes estudios. Originalmente consta de 15 ítems, en este trabajo se ampliaron a 30 como parte de un proyecto más amplio para su validación, pero con base en la misma propuesta de los autores de ella. Estos 30 reactivos están relacionados a las dimensiones de bienestar: emociones positivas, compromiso, relaciones, sentido de vida y logros. Esta

prueba utiliza una escala Likert que va del 1 al 5 en el que 1 indica para nada mientras que 5 indica completamente. Como parte de la aplicación de esta escala se solicitó a los encuestados que proporcionaran sus datos generales: en el caso de los estudiantes, el programa educativo al que pertenece, licenciatura, edad y sexo, para el personal esta sección incluye diez reactivos: facultad a la que pertenece, tipo de personal, tipo de trabajador, estatus laboral, años de antigüedad, género, edad, lugar de origen, escolaridad y estado civil. 2. Posteriormente, se aplicó una encuesta de satisfacción con la calidad en el servicio educativo (Pérez et al., 2018), validada en México, la cual fue aplicada únicamente a estudiantes. Esta escala de satisfacción consta de 22 reactivos relacionados con las dimensiones de enseñanza-aprendizaje, trato respetuoso, infraestructura y autorrealización, con cuatro opciones de respuesta del 1 al 4 en la que 1 indica totalmente insatisfecho y 4 indica totalmente satisfecho con la situación planteada. De igual forma a la escala anterior, se incluyeron cuatro reactivos sobre datos generales tales como el programa al que pertenecen, licenciatura,

edad y sexo. 3. Finalmente, se aplicó la escala del Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes o Modelo HERO por sus siglas en inglés (Healthy and Resilient Organization) al personal académico, administrativo, manual y directivo, esta última escala también ha tenido un proceso amplio de validación como el realizado en dos estudios realizados por Salanova et al. (2012) en empresas de servicios educativos, financieras, de comercio, no gubernamentales, entre otras. Esta escala consta de 58 reactivos que miden aspectos como trabajo en equipo, compromiso o engagement colectivo, resiliencia colectiva, prácticas organizacionales, desempeño colectivo y calidad de servicio. Este instrumento consta de siete opciones de respuestas del 0 al 6, donde 0 indica que nunca se presenta mientras 6 que siempre se presenta. De igual forma que en la escala PERMA de bienestar se incluyó tres reactivos sobre datos generales tales como facultad a la que pertenece, tipo de personal y tipo de contrato.

La aplicación de los estudiantes se realizó de forma presencial supervisada por el investigador en un espacio asignado por las autoridades de las distintas facultades. Solamente en una facultad se realizó de forma combinada, es decir a algunos estudiantes se les compartieron las ligas de ambas encuestas vía correo electrónico y de forma presencial. Los estudiantes utilizaron sus laptops, tabletas y dispositivos móviles para contestarlas. Finalmente, debido a problemas de conexión a internet, a un

grupo de estudiantes se les proporcionaron las encuestas impresas.

En el caso del personal académico, administrativo, manual y directivo se les enviaron las ligas de los formularios a su correo electrónico y a quienes lo solicitaban se les aplicaba de forma escrita. A todo el personal manual de todas las facultades se les aplicaron los formularios de forma impresa.

Con respecto al tipo de muestreo se realizó un muestreo no probabilístico por cuotas. En este tipo de muestreo se fijan unas “cuotas” que consisten en un número de individuos que reúnen determinadas condiciones. Una vez determinada la cuota se eligen los primeros que se encuentren que cumplan esas características (Arias et al., 2016).

Para determinar el tamaño de la muestra de estudiantes y empleados se contó con la información proporcionada sobre la población de estudiantes de las facultades del campus de sociales proporcionada por la institución de educación superior en Yucatán, así como con la información proporcionada por los directores y responsables de la secretaría académica y administrativa de cada facultad sobre el número de personal académico, administrativo, manual y directivo que laboran en ellas.

Solamente para determinar el tamaño de muestra se utilizó una fórmula de muestreo aleatorio estratificado (Scheaffer et al., 2011) se consideró un porcentaje del 50% de presencia para la variable de interés,

para obtener el mayor tamaño de muestra posible y deseable para las estimaciones. Los cálculos fueron realizados empleando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^L N_i^2 p_i q_i / w_i}{N^2 \left(B^2 / Z_{\alpha/2} \right) + \sum_{i=1}^L N_i p_i q_i}$$

Donde:

n = el tamaño de muestra.

L = el L-ésimo estrato

N = Tamaño de la población

N_i = el tamaño de la población en el estrato i.

p_i = estimación de la proporción de interés (50%) en el estrato i.

q_i = 1-p, o el complemento de la proporción (50%) en el estrato i.

d = límite para el error de estimación (5%).

Z_{α/2} = el nivel de confianza permitido a partir de la distribución normal estándar, la cual, considerando un 95% de confianza, corresponde a un valor de 1.96

W_i = el peso proporcionar del estrato considerando una confianza del 95%, un error esperado del 5%, y una proporción del 50%, se obtuvo una muestra de 374 estudiantes y 246 empleados.

Para determinar a los sujetos que participaron en el estudio se definieron criterios de inclusión, exclusión y eliminación tanto para los alumnos como para el

personal académico, administrativo, manual y directivo.

En el caso de los alumnos, se estableció que deberían ser estudiantes que hayan completado al menos 70% de sus créditos ese semestre en las licenciaturas independientemente del modelo educativo, ser alumnos regulares e inscritos al momento de aplicar el estudio y dar su consentimiento antes de responder las escalas. En el caso del personal académico, administrativo, manual y directivo, se estableció que deberían tener mínimo tres años o más trabajando en la universidad sin importar el número de horas o tipo de contratación que tuvieran y que dieran su consentimiento informado antes de comenzar a llenar las escalas.

Los criterios de exclusión quedaron definidos para aquellos estudiantes de nivel licenciatura del campus de sociales que al término de ese semestre no contaran con el 70% de sus créditos mínimo, que no fueran alumnos regulares e inscritos y que no aceptaran dar su consentimiento informado. De igual manera, los criterios de exclusión para el personal académico, administrativo, manual y directivo fueron para aquellos que no tuvieran mínimo tres años trabajando en la universidad y que no aceptaran dar su consentimiento informado antes de responder las escalas.

Los criterios de eliminación tanto para alumnos como para el personal académico, administrativo, manual y directivo quedaron definidos para aquellas personas que no completaran apropiadamente la escala correspondiente,

es decir que no contestaran las preguntas en su totalidad y que no aceptaran dar su consentimiento informado.

Este artículo se sometió a los requisitos establecidos en la coordinación del posgrado y el comité de tesis, incluyendo los aspectos éticos.

A continuación, se incluye el tamaño muestral estratificado de los estudiantes y empleados (ver tabla 1).

Tabla 1

Tamaño muestral estratificado de estudiantes y empleados (semestre enero-julio 2022).

Estrato	Estudiantes			Empleados		
	N	Peso	Muestra (n)	N	Peso	Muestra(n)
Facultad de Antropología	667	10%	38	101	16%	39
Facultad de Contaduría	2717	41%	151	189	29%	72
Facultad de Derecho	1473	22%	82	139	22%	53
Facultad de Economía	642	10%	36	60	9%	23
Facultad de Educación	422	6%	24	86	13%	33
Facultad de Psicología	760	11%	43	67	11%	26
Total	6681	100%	374	642	100%	246

Nota: Elaboración propia, 2023. Los datos en el caso de estudiantes se obtuvieron mediante un reporte del departamento de control escolar de la Universidad Autónoma de Yucatán. En el caso de los empleados los datos se obtuvieron mediante la información proporcionada por las autoridades de las facultades del Campus de Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades (CCSEAH) de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para poder analizar estadísticamente los resultados se utilizó el software estadístico JAMOV 2.2.5 (2021). En primer lugar, se realizó el análisis de los datos demográficos de la muestra que participó en el estudio, posteriormente se realizó el análisis estadístico descriptivo de las medidas de tendencia central (media) y de dispersión (desviación estándar y varianza), el análisis de la confiabilidad del estudio mediante el coeficiente alfa de Cronbach y el análisis de correlación mediante el coeficiente de Pearson entre las dimensiones

de las escalas de modelo PERMA y las del modelo HERO realizada a los empleados.

A continuación, se presentan los resultados demográficos de las encuestas realizadas a los estudiantes y personal académico, administrativo, manual y directivo.

El tamaño de la muestra de estudiantes alcanzó un total de 454 estudiantes sobre las variables de edad, sexo, lugar de origen y programa al que pertenecen. En el caso de los empleados la muestra alcanzó un tamaño de 237 participantes cuyos resultados demográficos obtenidos se relacionan a la

edad, sexo, lugar de origen, nivel de escolaridad, estado civil, tipo de personal,

tipo de contrato, estatus laboral y años de antigüedad. (Ver tabla 2)

Tabla 2

Muestra de estudiantes y empleados alcanzadas.

Facultad	Estudiantes		Empleados	
	Muestra alcanzada	Peso	Muestra alcanzada	Peso
Facultad de Antropología	45	10%	22	9%
Facultad de Contaduría	196	43%	85	36%
Facultad de Derecho	89	20%	49	21%
Facultad de Economía	48	11%	25	11%
Facultad de Educación	27	6%	31	13%
Facultad de Psicología	49	11%	25	11%
Total	454	100%	237	100%

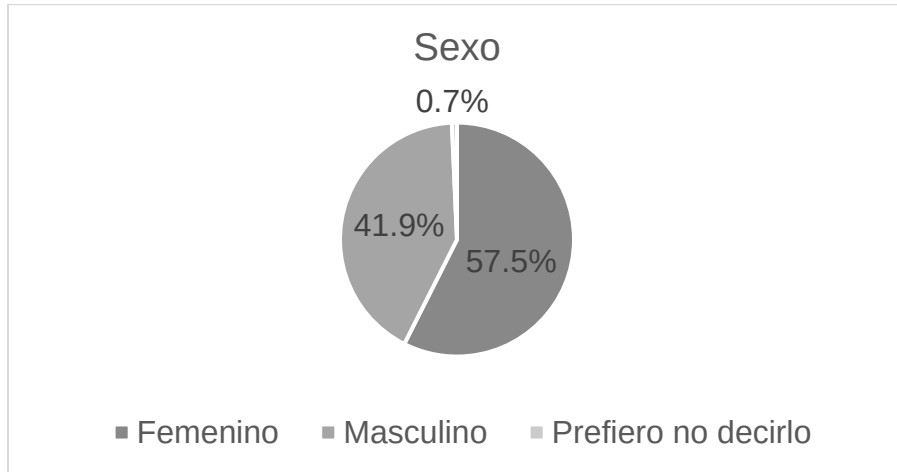
Nota: Elaboración propia, 2023. Los datos se obtuvieron de las facultades del Campus de Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades (CCSEAH) de la Universidad Autónoma de Yucatán.

En lo que se refiere a la edad de los estudiantes se encontró que la media fue de 22.3 años, con una mediana de 22, una desviación estándar de 2.12, varianza de 4.49, rango de 24, edad mínima de 20 y máxima de 44 años. Por otra parte, la media de edad de los empleados fue de 45.6 años, la mediana de 45, desviación estándar de 10.5, varianza de 110, rango de 52, mínimo de edad de 23 y máximo de 75 años.

El porcentaje correspondiente al sexo de los estudiantes fue de 57.5% al femenino 41.9% al masculino y 0.7 prefirió no decirlo (Ver figura 1).

Figura 1

Sexo de estudiantes encuestados



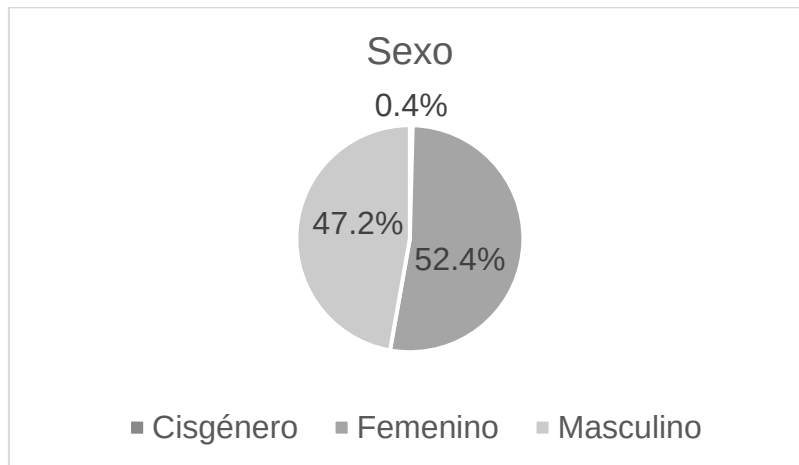
Fuente: elaboración propia

En lo que se refiere al sexo el 0.4% de los empleados se declaró como cisgénero, el

52.4% como femenino y el 47.2% como masculino (Ver figura 2).

Figura 2

Sexo de empleados encuestados



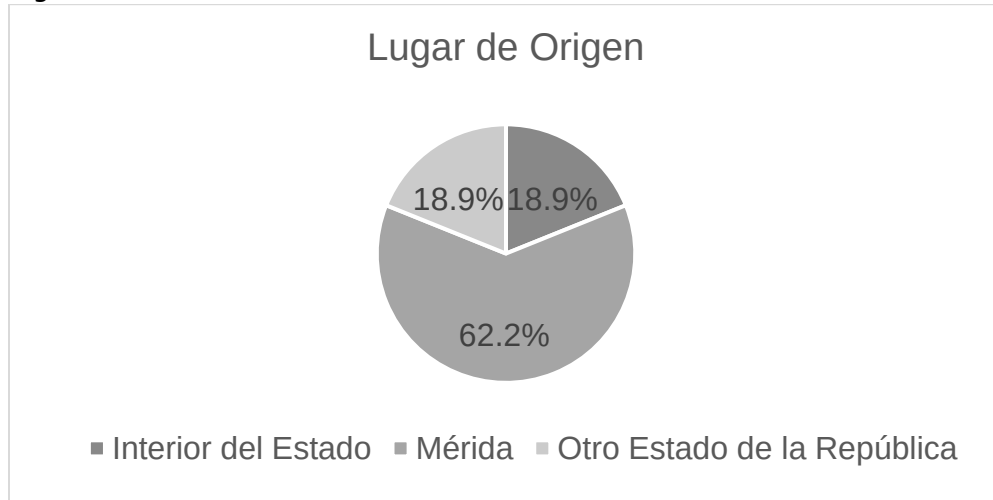
Fuente: elaboración propia

En relación al lugar de origen se encontró que la mayoría de los estudiantes encuestados son de la ciudad de Mérida con

un 62.2%, mientras que 18.9 son originarios de otro Estado de la República, 18.9 % del Interior del Estado (Ver Figura 3).

Figura 3

Lugar de origen de los estudiantes



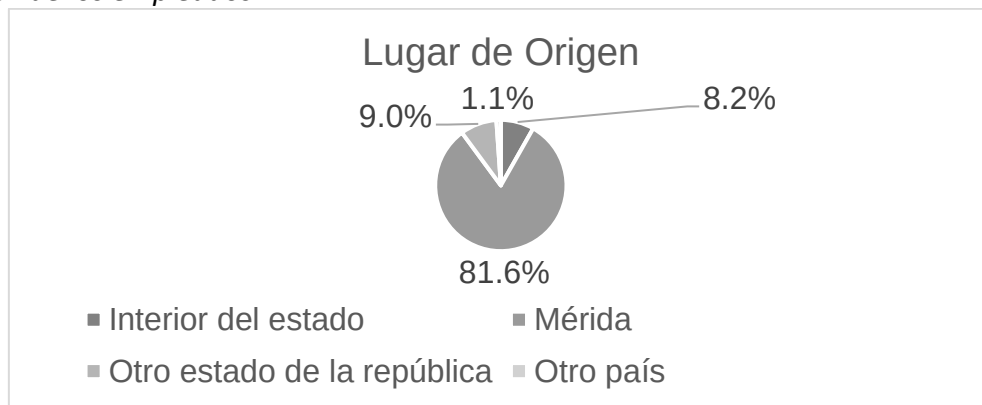
Fuente: elaboración propia

Sobre el lugar de origen el 8.2% de los empleados encuestados estableció que provienen del interior del estado, el 81.6 de

Mérida, el 9% de otro estado de la República y el 1.1% de otro país (Ver Figura 4).

Figura 4

Lugar de origen de los empleados



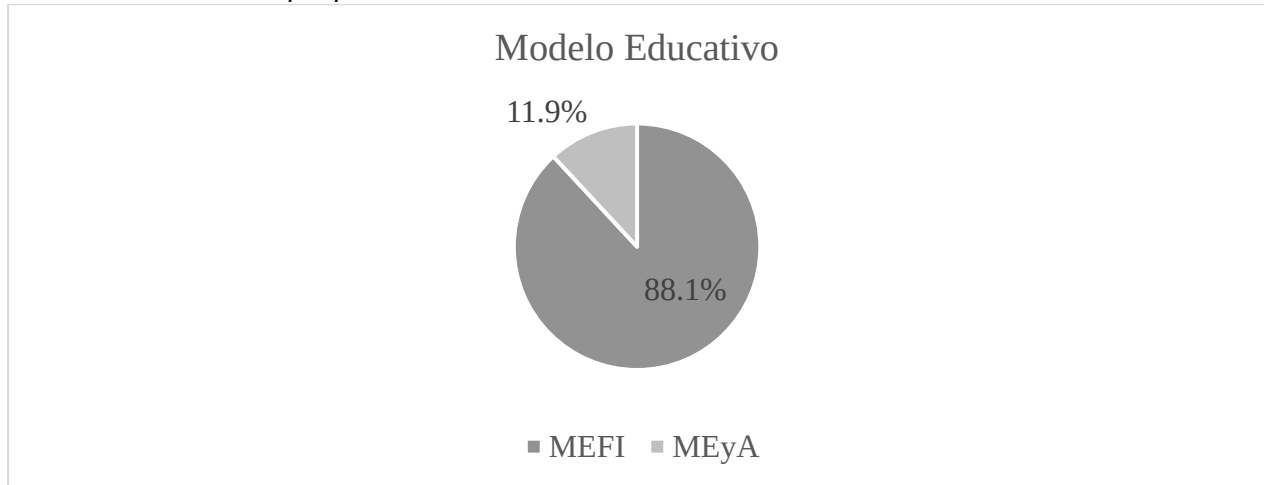
Fuente: elaboración propia

El 88.1 % de los estudiantes pertenece al Modelo de Educación de Formación Integral (MEFI) y el 11.9%

corresponden al Modelo Educativo y Académico (MEyA) que provienen de la Facultad de Psicología (Ver Figura 5)

Figura 5

Modelo Educativo al que pertenecen los estudiantes



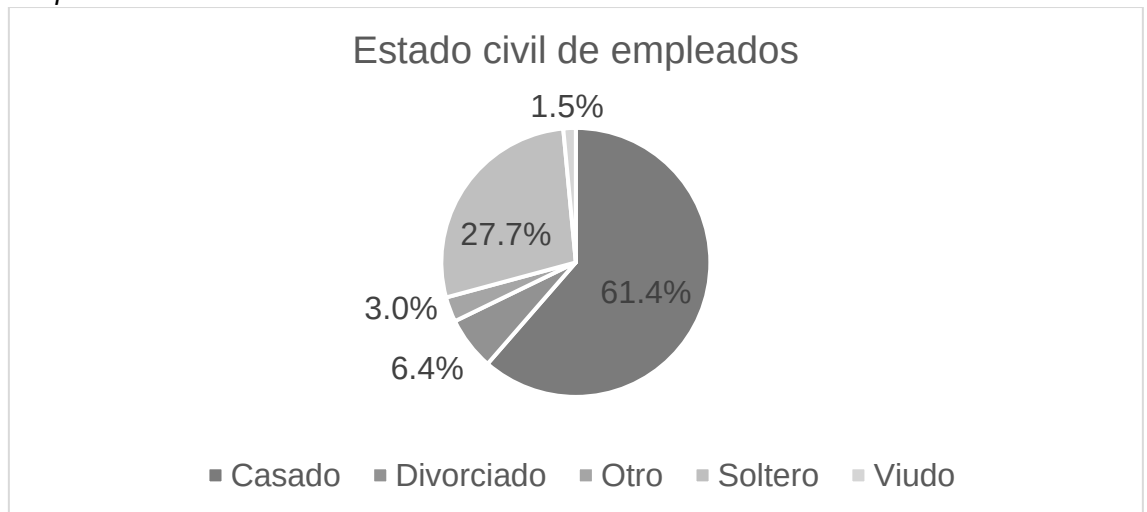
Fuente: elaboración propia

Con respecto a su estado civil el personal encuestado estableció que 61.4% se encuentra casado(a), 27.7% soltero (a),

6.4% divorciado(a), 1.5% viudo(a) y 3.0% indico otro (Ver figura 6).

Figura 6

Estado Civil de empleados

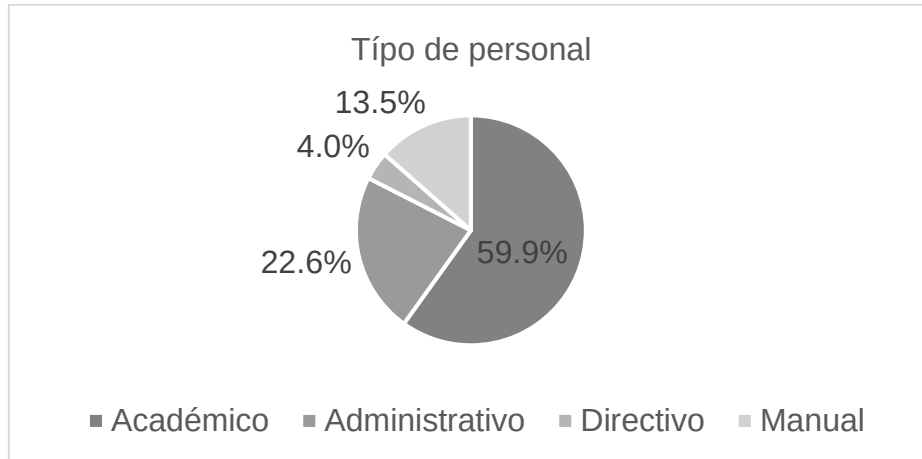


Fuente: elaboración propia

En la clasificación del tipo de personal se encontró que el 59.9% de los trabajadores corresponden al personal académico, 22.6%

al personal administrativo, 13.5% al personal manual y 4.0% al personal directivo (Ver figura 7).

Figura 7
Tipo de Personal

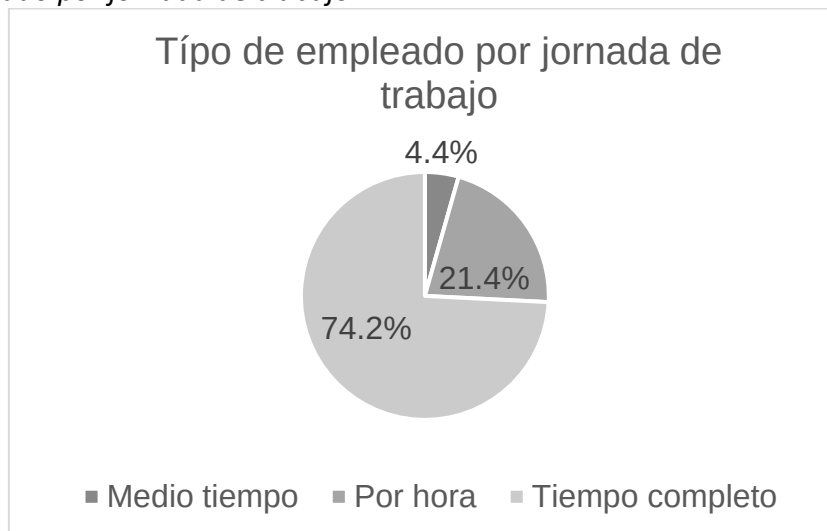


Fuente: elaboración propia

De igual forma, se identificó que el 4.4% cuenta con un contrato de medio tiempo, el 21.4% con un contrato por horas y el 74.2 %

con un contrato de tiempo completo (Ver Figura 8).

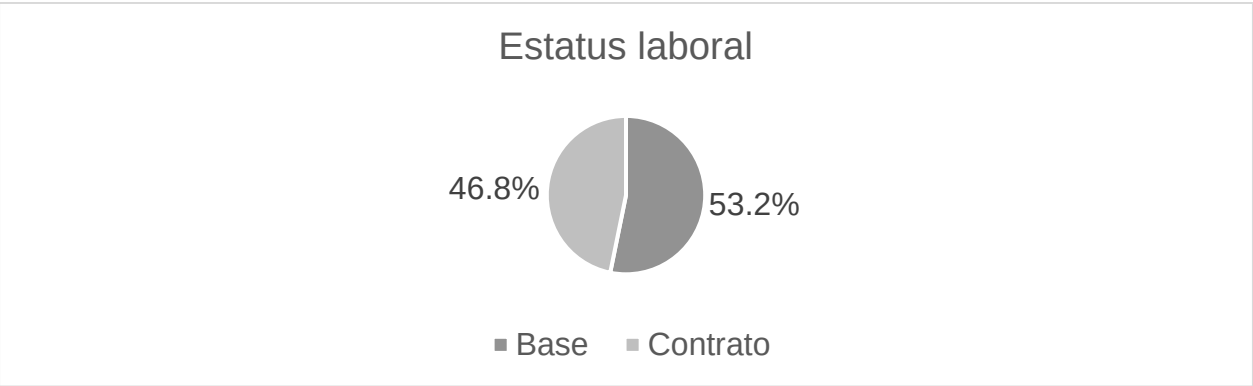
Figura 8
Tipo de empleado por jornada de trabajo



Fuente: elaboración propia

En lo que respecta al estatus de laboral de los empleados encuestados el 53.2% indicó que cuenta con base, mientras que el 46.8% está por contrato (Ver Figura 9).

Figura 9
Estatus Laboral de empleados



Fuente: elaboración propia

En la escolaridad, la mayoría del personal indicó que ha completado sus estudios de posgrado con un 63.7%, seguido de estudios de universidad completada con un 11.6% y estudios de preparatoria completada con un 10.1% (Ver Tabla 3).

Tabla 3.
Nivel de escolaridad de empleados

Nivel de escolaridad	% de Total
Posgrado completo	63.7 %
Posgrado incompleto	4.1 %
Preparatoria completa	10.1 %
Preparatoria incompleta	2.2 %
Secundaria completa	5.6 %
Secundaria incompleta	0.4 %
Universidad completa	11.6 %
Universidad incompleta	2.2 %

Nota: Elaboración propia, 2023. Los datos se obtuvieron de las facultades del Campus de Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades (CCSEAH) de la Universidad Autónoma de Yucatán. Los cálculos se realizaron mediante el uso del software de análisis estadístico JAMOVl.

Con respecto a los años de antigüedad, la media es de 13.9 años, la mediana de 12, con una desviación estándar de 9.86, varianza de 97.2, rango de 40.5, mínimo de medio año y máximo de 41 años.

A continuación, se presenta las estadísticas descriptivas (media, desviación estándar y varianza) así como el índice de confiabilidad (α de Cronbach) por dimensiones de los instrumentos aplicados

tanto a estudiantes como a los empleados académicos, administrativos, manuales y directivos. Es importante destacar que en el caso de la escala de satisfacción todas las dimensiones se encuentran por arriba de la media teórica ($\chi=2.5$) con excepción de la dimensión de infraestructura que se encuentra justo en la media teórica. En el caso de la escala PERMA de Bienestar todas las dimensiones se encuentran por arriba de la media teórica ($\chi=3.0$) (Ver tabla 4).

Tabla 4

Análisis estadístico descriptivo por dimensiones de las escalas aplicadas a estudiantes

Escala	Dimensión	Media	DE	Varianza	α de Cronbach
Satisfacción con la calidad en el servicio	Enseñanza/Aprendizaje	2.90	0.570	0.325	0.865
	Trato respetuoso	3.49	0.526	0.277	0.729
	Infraestructura	2.49	0.750	0.562	0.814
	Autorrealización	3.07	0.679	0.462	0.868
PERMA de Bienestar	Emociones positivas	3.65	0.742	0.550	0.920
	Compromiso	3.72	0.667	0.446	0.761
	Relaciones	3.86	0.727	0.528	0.836
	Sentido de vida	3.65	0.848	0.719	0.885
	Logros	3.61	0.775	0.600	0.875

Nota: Elaboración propia, 2023. Los datos se obtuvieron de las facultades del Campus de Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades (CCSEAH) de la Universidad Autónoma de Yucatán. Los cálculos se realizaron mediante el uso del software de análisis estadístico JAMOV.

En el caso de la escala PERMA de Bienestar aplicada a empleados todas las dimensiones se encuentran por arriba de la media teórica ($\chi=3.0$). De igual forma en el caso de la escala del Modelo HERO todas las dimensiones se encuentran por arriba de la media teórica ($\chi=3.0$), siendo la dimensión de prácticas organizacionales la más cercana a la media teórica.

Adicionalmente se incluyó la confiabilidad por dimensiones de los instrumentos aplicados a los empleados de las cuales se encuentran con valores que van de .593 de la dimensión de compromiso de la escala PERMA de Bienestar hasta .952 de la dimensión de prácticas organizacionales de la escala del modelo HERO (ver tabla 5).

Tabla 5

Análisis estadístico descriptivo por dimensiones de las escalas aplicadas a empleados

Escala	Dimensión	Media	DE	Varianza	α de Cronbach
PERMA de Bienestar	Emociones positivas	4.30	0.575	0.331	0.918
	Compromiso	4.26	0.464	0.215	0.593
	Relaciones	4.37	0.528	0.279	0.807
	Sentido de vida	4.56	0.500	0.250	0.881
	Logros	4.38	0.471	0.222	0.819
Modelo HERO	Trabajo en equipo	4.76	1.039	1.079	0.886
	Compromiso colectivo	4.79	0.863	0.745	0.946
	Resiliencia colectiva	4.69	1.003	1.006	0.910
	Prácticas organizacionales	3.93	1.454	2.113	0.952
	Desempeño colectivo	5.04	0.942	0.888	0.891
	Calidad del servicio	4.86	1.032	1.065	0.901

Nota: Elaboración propia, 2023. Los datos se obtuvieron de los empleados académicos, administrativos, manuales y directivos de las facultades del Campus de Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades (CCSEAH) de la Universidad Autónoma de Yucatán. Los cálculos se realizaron mediante el uso del software de análisis estadístico JAMOV.

Finalmente, se realizó un análisis de correlación de los resultados obtenidos de la escala PERMA de Bienestar y del Modelo HERO aplicada a los empleados de la institución educativa. Al realizar el análisis de correlación se utilizó el coeficiente de correlación Pearson en el que se encontró que existen correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones de ambas escalas como se puede ver en la tabla 6, así como correlaciones significativamente

altas también entre las dimensiones de cada escala.

Al comparar las dimensiones de la escala PERMA y del Modelo HERO se encontró que las dimensiones de la escala PERMA se correlacionan significativamente entre sí, en las dimensiones de emociones positivas con logros .81, sentido de vida con logros .81, sentido de vida con emociones

Tabla 6

Matriz de correlación de las dimensiones del modelo HERO y Escala PERMA de Bienestar aplicada al personal académico, administrativo, directivo y manual.

		Trabajo en Equipo	Compromiso Colectivo	Resiliencia Colectiva	Prácticas Organiza cionales	Desempeño Colectivo	Calidad del servicio	Logros	Sentido de vida	Compromiso	Relaciones	Emociones positivas
Trabajo en equipo	R de Pearson	—										
	Valor de p	—										
Compromiso colectivo	R de Pearson	.687***	—									
	Valor de p	<.001	—									
Resiliencia Colectiva	R de Pearson	.691***	.832***	—								
	Valor de p	<.001	<.001	—								
Prácticas organizacionales	R de Pearson	.540***	.553***	.638***	—							
	Valor de p	<.001	<.001	<.001	—							
Desempeño colectivo	R de Pearson	.570***	.596***	.671***	.520***	—						
	Valor de p	<.001	<.001	<.001	<.001	—						
Calidad del servicio	R de Pearson	.503***	.559***	.590***	.428***	.665***	—					
	Valor de p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—					
Logros	R de Pearson	.329***	.449***	.431***	.256***	.308***	.184**	—				
	Valor de p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	—				
Sentido de vida	R de Pearson	.311***	.468***	.425***	.228***	.245***	.193**	.810***	—			
	Valor de p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	—			
Compromiso	R de Pearson	.242***	.396***	.316***	.243***	.206**	.158*	.659***	.639***	—		
	Valor de p	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.015	<.001	<.001	—		
Relaciones	R de Pearson	.370***	.453***	.441***	.303***	.335***	.243***	.650***	.643***	.562***	—	
	Valor de p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
Emociones positivas	R de Pearson	.274***	.444***	.430	.244***	.280***	.225***	.806***	.758***	.672***	.707***	—
	Valor de p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—

Nota * p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Nota: Elaboración propia, 2023. Los datos se obtuvieron de los empleados académicos, administrativos, manuales y directivos de las facultades del Campus de Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades (CCSEAH) de la Universidad Autónoma de Yucatán. Los datos se calcularon mediante el uso del software de análisis estadístico JAMOV.

positivas .76. Entre las dimensiones del modelo HERO se encontró que la dimensión de compromiso colectivo se correlaciona significativamente con resiliencia colectiva .83. Entre las dimensiones de ambas escalas se encontraron correlaciones significativas

entre las dimensiones de compromiso colectivo con logros .45, compromiso colectivo con resiliencia colectiva .43, compromiso colectivo con sentido de vida .47 y resiliencia colectiva con sentido de vida .43.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos se podría decir que en general los indicadores de los conceptos medidos por las escalas PERMA de Bienestar (Seligman, 2022) que incluyen aspectos individuales de bienestar tales como las emociones positivas, compromiso, sentido de vida, relaciones y logros tanto de estudiantes como del personal académico, administrativo, manual y directivo de la institución educativa son favorables y positivos, muestran una tendencia positiva, es decir que los participantes expresan sentirse bien.

De igual forma, mediante la escala de Modelo HERO (Salanova, 2009) se pudieron medir los niveles de aspectos colectivos de bienestar tales como el trabajo en equipo, compromiso colectivo, resiliencia colectiva, los niveles de la promoción de las practicas organizacionales, así como el desempeño colectivo y percepción de calidad en el servicio por parte del personal académico, administrativo, manual y directivo hacia los estudiantes, principales beneficiarios de este servicio con puntuaciones que se pueden interpretar como positivas y favorables, y con áreas de atención para una mejora como son la mayor promoción de prácticas organizacionales saludables dentro de la institución.

Finalmente, mediante la escala de valoración estudiantil con la calidad del servicio (Surdez et al. ,2017) se pudieron medir y analizar los niveles de satisfacción de

los estudiantes con el servicio educativo que el personal académico, administrativo, manual y directivo de la institución le proporciona mediante la escala de valoración estudiantil de los autores referidos, la cual también fue percibida con niveles positivos y favorables, siendo la infraestructura un área de atención para una mejora para las autoridades y personal que labora en ella.

El trabajo sobre “Felicidad Organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal” realizado por Maluk (2018), tiene algunas similitudes y diferencias con el presente estudio. Entre sus similitudes se encuentran el tema, la perspectiva positiva de Seligman, algunas de las dimensiones que mide ese estudio, tales como el trabajo en equipo, la satisfacción, el compromiso y la innovación así como el tipo de organización sobre la que se realiza la cual es educativa.

Entre sus diferencias se encuentran que ese estudio solo se enfoca en el personal administrativo y la metodología que utiliza la cual es cualitativa-cuantitativa con un método de estudio de caso y la forma en que se determinó el tamaño de la muestra.

También el trabajo de Juyumaya (2018) (*Work engagement*), sobre satisfacción y rendimiento laboral: El rol de la cultura organizacional, tiene coincidencias, con el presente trabajo, pues su enfoque está basado en la psicología positiva. Entre

sus principales resultados se encontró que el concepto de *work engagement* tiene una muy fuerte relación con la satisfacción laboral, y que esta variable se relaciona positivamente con el rendimiento en la tarea. La metodología utilizada fue cuantitativa y utilizaron una técnica de muestreo no probabilística por conveniencia, instrumentos y procedimientos muy

similares a los de este artículo, así como al realizar el análisis descriptivo y correlacional bivariado entre las variables de interés y un software estadístico similar al utilizado en este artículo. Entre sus diferencias se encuentra que ese estudio, se realizó en distintos tipos de organizaciones y trabajadores de Chile.

CONCLUSIONES

De manera importante se pudo comprobar de acuerdo con la teoría según autores como Salanova et al. (2014), Bretones y Román (2010), que una organización saludable estará mejor reflejada por los indicadores positivos más que por solo atender las deficiencias, que es lo que corresponde a la definición de la OMS de salud y es lo que se encontró en el análisis de correlación, con base en los indicadores propuestos. Por otro lado, es oportuno mencionar que los resultados obtenidos son congruentes con las evaluaciones externas realizadas a la institución educativa estudiada, pues estas evaluaciones han sido favorables tanto en sus programas académicos, como en su personal, aunque existen desde luego áreas de oportunidad.

Este trabajo supone un esfuerzo para estudiar la salud de una organización, tomando en cuenta a los diferentes actores que la integran, lo cual ha representado un

reto con limitaciones, por la diversidad de la muestra, y quizá también sería importante trabajar más en la precisión de los instrumentos en este caso, pues el estudio fue con una metodología cuantitativa. Se sugiere que en estos casos complejos se complemente la información con otras aproximaciones metodológicas, que es lo que se propone en esta línea de investigación que incluye un proyecto más amplio. También es oportuno señalar que resulta necesario tomar en cuenta para estudios posteriores a todos o la mayoría de los participantes de una organización, como se intentó en este estudio, en los aspectos positivos y así avanzar más en lo que constituye la esencia de una organización saludable que se refleje en el mayor bienestar de todos sus integrantes y como consecuencia aproximarse a un funcionamiento con base en la excelencia.

REFERENCIAS

- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18. <https://doi.org/10.1093/heapro/11.1.11>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Navales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Bretones, F. D., & Román, M. A. M. (2010). Organizaciones saludables. Más allá de la prevención de riesgos laborales. El trabajo en diferentes grupos poblacionales: Oportunidades y desigualdades en el empleo, 2011, págs. 165-190, 165-190.
- Canto, T. C., Solis, V. C., & Tun, R. R. (2020). Healthy Organization: The importance of its conceptualization. *International Journal of Arts and Social Science*. ISSN: 2581-7922, Volume 3 Issue 1, January-February 2020 <https://www.ijassjournal.com/2020/V3I1/4146575156.pdf>
- Díaz, F., & Jáimez, M. (2011). Organizaciones saludables: más allá de la prevención de riesgos laborales. *Researchgate*, 165-190.
- Doğanay, E., & Dağlı, A. (2020). Organizational Health Scale: A Scale Development Study. *International Education Studies*, 13(7), 128. <https://doi.org/10.5539/ies.v13n7p128>
- Jamovi project (2021). jamovi. (Version 2.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Juyumaya, J. E. (2018). Work engagement, job satisfaction and performance: the role of organizational culture. *Estudios De Administracion*, 25(1), 32-49. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55392>
- Malluk, A. L. (2019). Organizational happiness: mediation between employee valuation and productivity. A look at its management in the state sector. *Anagramas Rumbos y Sentidos De La Comunicación*, 17(33), 215-250. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- OMS. (1948). *Constitución - WHO | World Health Organization*. Obtenido de Constitución - WHO | World Health Organization: <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>
- Pérez, E. G. S., Del Carmen Sandoval Caraveo, M., & Lamoyi-Bocanegra, C. L. (2018). Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria. *Educación y Educadores*, 21(1), 9-26. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.1.1>
- SalanSalanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, 58, 18-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2923630>
- SalanSalanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). We need a hero! Toward a validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822. doi:10.1177/1059601112470405
- SalanSalanova, M., Martínez, I. C., & Llorens, S. (2014). Una mirada más positiva a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo (España)* Num.1 Vol.35, 35(1), 22-30.
- Sche, Scheaffer R. L., Mendenhall, W., III, Ott, R. L., & Gerow, K. G. (2011). *Elementary Survey Sampling*. Cengage Learning.
- Selig Seligman, M. E. P. (2011). *Floreecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar* (Segunda edición) (Edición estándar). Océano.