

Percepción de la felicidad en el rol del director y desempeño en la gerencia de proyectos.

Wilson Javier Castro Torres¹, Jose Gustavo Vivas Martín², H. Mauricio Diez-Silva³, Maricela I. Montes-Guerra⁴.

1. Investigador Universidad de América; javier.castro@profesores.uamerica.edu.co; <https://orcid.org/0000-0002-9690-9280>
2. Rector Fundación Escuela Colombiana de Rehabilitación; henry.diez@ecr.edu.co; <https://orcid.org/0000-0003-1434-9329>
3. Docente Universidad EAN; jvivasma4774@universidadean.edu.co; <https://orcid.org/0000-0002-2466-531X>
4. Investigadora Universidad de la Sabana; maricela.montes@unisabana.edu.co; <https://orcid.org/0000-0002-6569-6219>

Abstract: The theory of happiness, well-being and full life, has established over several years, the multiplicity of factors that can determine the subjective perception of an individual's satisfaction with his life itself, which can influence states of emotional and mental well-being, which in turn can impact their performance in Project Management processes. In turn, one of the important fields of study in the area of Project Management is related to the determinants that allow improving the performance of the teams that are part of these processes, and also with the impact they have on the performance of the projects. The objective of this preliminary research is to analyze the perception that project managers have about the importance of happiness and well-being, and the possible effects they may have on the results and performance of project execution processes. For the development of the research, an instrument was elaborated with a group of experimental variables that can be used as determinants of the theory of happiness and well-being in people, gathering information from 220 directors with active projects in Colombia. Subsequently, a methodological work route is established, which in addition to raising awareness about leadership styles with a focus on well-being and happiness, allows improving the results of the projects.

Keywords: project management; happiness; Project performance; Colombia.

Resumen: La teoría de la felicidad, el bienestar y la vida plena, ha permitido establecer a lo largo de varios años, la multiplicidad de factores que pueden determinar la percepción subjetiva de un individuo frente a la satisfacción con su vida misma, lo cual puede influenciar estados de bienestar emocional y mental, que a su vez pueden impactar su desempeño en procesos de Gerencia de Proyectos. A su vez, uno de los campos de estudio importantes en el área de la Gerencia de Proyectos está relacionado con los determinantes que permiten mejorar el desempeño de los equipos que hacen parte de dichos procesos, y así mismo con el impacto que tienen en el desempeño de los proyectos. El objetivo de la presente investigación preliminar es analizar la percepción que tienen los directores de proyectos sobre la importancia de la felicidad y el bienestar, y los posibles efectos que pueden tener en los resultados y desempeño de los procesos de la ejecución de proyectos. Para el desarrollo de la investigación se elaboró un instrumento con un grupo de variables experimentales que pueden ser utilizadas como determinantes de la teoría de la felicidad y el bienestar en las personas, recopilando información en 220 directores con proyectos activos en Colombia. Posteriormente se establece una ruta metodológica de trabajo, que además de sensibilizar sobre los estilos de liderazgo con enfoque de bienestar y la felicidad, permita mejorar los resultados de los Proyectos.

Palabras clave: gestión de proyectos; Felicidad; Desempeño del proyecto; Colombia.



Introducción

La búsqueda de la felicidad ha sido un tema central en la historia de la filosofía y la psicología. Teorías como la hedonista, definen la felicidad como la maximización del placer y la minimización del dolor (Bentham, 1789), y otras sostienen que el objetivo último de la vida humana es experimentar emociones positivas y evitar las negativas (Mill, 1861). En ese contexto, una primera aproximación a la felicidad y bienestar del ser humano tiene que ver con sus estados de alegría y emoción positiva en las actividades que realiza.

Por otro lado, la teoría de la autodeterminación postula que la felicidad está intrínsecamente ligada al sentido de autonomía, competencia y conexión con los demás (Deci & Ryan, 1985). Desde esta perspectiva, la felicidad no solo se basa en la búsqueda del placer, sino también en la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas. Según lo descrito, otra aproximación para la percepción de felicidad tiene que ver con los estados de relacionamiento de la persona con su entorno y con quienes lo rodean.

Asimismo, la teoría de la felicidad subjetiva sugiere que la felicidad puede ser evaluada subjetivamente a través de la percepción individual de bienestar y satisfacción con la vida (Diener, 1984). Según este enfoque, la felicidad no tiene una medida objetiva, sino que varía de una persona a otra en función de sus propias experiencias y valores. En esta nueva perspectiva la decisión de promover estados de felicidad personal es personal y autónoma, e influye la búsqueda de actividades significativas en la cotidianidad de dichas personas.

La teoría de la felicidad subjetiva expone que es una experiencia personal que varía de un individuo a otro en función de sus propias circunstancias y valores. En ese sentido, Ed Diener, uno de los principales investigadores en este campo, ha demostrado que factores como el optimismo, la gratitud y la calidad de las relaciones interpersonales son predictores importantes de la felicidad subjetiva (Diener, 1984).

Dentro del desarrollo de la investigación se ha evidenciado que la teoría de la felicidad es un campo multidimensional que abarca diferentes perspectivas (social, económica, educativa, individual, relacional, política, geográfica, tecnológica, entre otras), desde el hedonismo hasta la autodeterminación y la evaluación subjetiva del bienestar, lo que genera una relación vinculante con el desarrollo de competencias y el éxito organizacional que no es ajeno a la gerencia de proyectos. Comprender estas teorías puede proporcionar elementos de entrada valiosos sobre cómo alcanzar y mantener un estado de felicidad en la vida humana.

En un contexto histórico, y de línea de tiempo, la felicidad ha sido un tema central que ha atraído el interés de diversos pensadores. La visión hedonista ha sido cuestionada por otros filósofos, como John Stuart Mill, quien en su obra "Utilitarianism" planteó que la felicidad no puede reducirse simplemente a la búsqueda del placer, argumentando que hay diferentes calidades de placer y que algunas formas de placer, como el logro de objetivos nobles o la realización personal, son más valiosas que otras (Mill, 1861).

Con base en lo planteado, se puede considerar que la relación entre la felicidad y el desempeño profesional es un área de investigación que ha ganado interés en los últimos años, en la que algunos estudios han demostrado que existe una conexión significativa entre el bienestar emocional de los individuos y su rendimiento en el trabajo. En esta investigación se presentan algunas formas en las que la felicidad puede influir en el desempeño profesional, con aspectos entre los que se destaca el compromiso y motivación, debido a que los individuos que experimentan niveles más altos de felicidad suelen estar más comprometidos con su trabajo y más motivados para alcanzar sus metas profesionales.

En ese sentido, aparece la responsabilidad del gerente de proyectos para elevar los niveles de satisfacción personal y la sensación de bienestar, aumentando la energía y la dedicación que los miembros del equipo de proyecto imprimen en el desarrollo de sus actividades. Se puede inducir entonces, que la felicidad individual y

del equipo de proyecto puede influir en el clima laboral general de una organización, generando un ambiente de colaboración, comunicación y solidaridad aspectos que se resaltan dentro de los principios de dirección de proyectos expuestos por el PMI®.

Según todo lo descrito, la percepción de la felicidad es multidimensional, y según la evidencia empírica depende de muchos factores de contexto personal, social, circunstancial, psicológico e incluso económico. También vale la pena considerar que, según dicha evidencia, los estados de percepción de la felicidad y de bienestar son determinantes en el logro de objetivos de las actividades, o proyectos, y en el desempeño y nivel de cumplimiento de estos.

Dada la escasa evidencia empírica en este campo de conocimiento aplicado a la Gerencia de Proyectos, el objetivo de la presente investigación es analizar la percepción que tienen los gerentes de proyectos sobre la importancia de la felicidad y el bienestar, y los posibles efectos que pueden tener en los resultados y desempeño de los procesos de la ejecución de proyectos.

Methodología.

Esta investigación se llevará a cabo utilizando un alcance descriptivo para explorar el grado de identificación y satisfacción con las categorías establecidas en una de las teorías de la felicidad y el bienestar, conocida como la psicología positiva (Seligman, 2002). Se empleó un cuestionario con 59 preguntas que fueron evaluados con una escala Likert en los 220 participantes del estudio. La población objetivo de este estudio son directores de proyectos de distintas disciplinas que han desarrollado su ejercicio profesional dentro de cada una de las fases del ciclo de vida del proyecto en los últimos 3 años, la muestra seleccionada partió de un muestreo discrecional en la ciudad de Bogotá en la que se aseguró la representatividad de diversos grupos demográficos y contextuales pertinentes al tema de estudio.

Los datos recopilados se analizaron utilizando técnicas estadísticas descriptivas, entre las cuales se tomaron las medidas de tendencia central y dispersión para resumir las respuestas de los participantes en cada ítem, finalizando con un análisis correlacional de las 7 categorías de análisis (Sabiduría y conocimiento, Valor, humanidad y amor, justicia, templanza, trascendencia y su desempeño en la gestión y desarrollo de proyectos).

Resultados

De acuerdo con la información recolectada a continuación se muestran los resultados de los datos agrupados en las 7 categorías de valoración conforme al modelo.

Tabla 1. Análisis descriptivo de la categoría sabiduría y conocimiento.

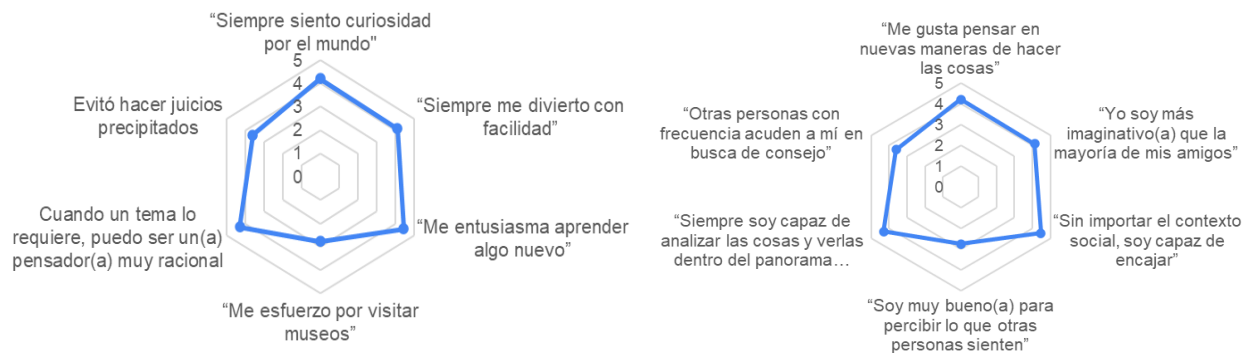
	Siento curiosidad por el mundo	Me divertí con facilidad	Me entusiasma aprender algo nuevo	Me esfuerzo por visitar museos	Puedo ser un(a) pensador(a) muy racional	Evité hacer juicios precipitados
Media	4.21	4.14	4.47	2.77	4.30	3.60
Mediana	4	4	5	3	4	4
Moda	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00
Desviación	0.848	0.875	0.790	1.13	0.815	1.02
Asimetría	-1.31	-0.718	-1.77	-0.0245	-1.05	-0.253

	Me gusta pensar en nuevas maneras de hacer las cosas	Yo soy más imaginativo(a) que la mayoría de mis amigos	Sin importar el contexto social, soy capaz de encajar	Soy bueno(a) para percibir lo que otras personas sienten	“Siempre soy capaz de analizar las cosas”	Otras personas acuden a mí en busca de consejo
Media	4.27	3.78	3.88	4.08	4.13	4.07
Mediana	4	4	4	4	4	4
Moda	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
Desviación	0.769	0.999	0.942	1.01	0.813	0.910
Asimetría	-0.907	-0.737	-0.551	-1.10	-0.796	-0.931

Fuente: Autores (2024)

Lo anterior permite afirmar que en promedio los directores de Proyecto muestran una tendencia por actuar de forma racional y consciente a la hora de establecer sus relaciones con sus semejantes; sin embargo, se destaca el poco interés por desarrollar actividades relacionadas a la visita de museos y la tendencia por emitir juicios apriori.

Figura 1. Resultados categoría sabiduría y conocimiento



Fuente: Autores (2024)

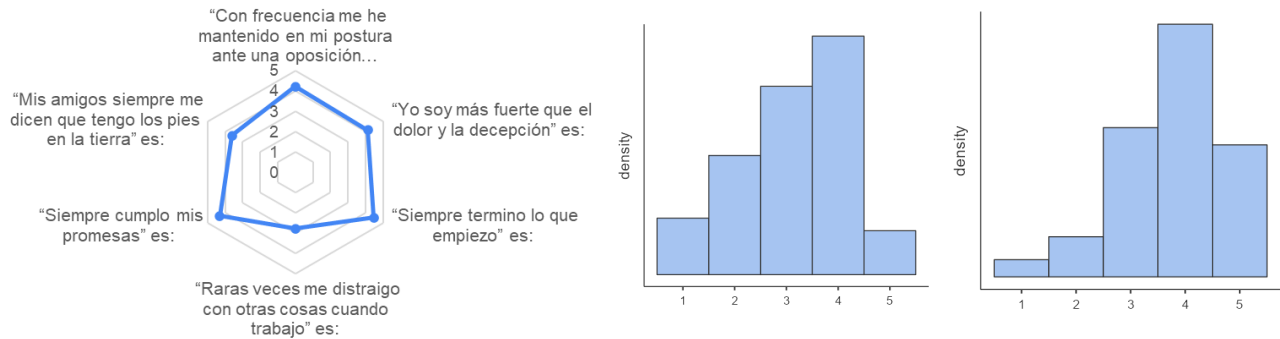
Tabla 2. Análisis descriptivo de la categoría de valor.

	Me he mantenido en mi postura ante una oposición férrea	Yo soy más fuerte que el dolor y la decepción	Siempre termino lo que empiezo	Raras veces me distraigo con otras.	Siempre cumplo mis promesas	Mis amigos siempre me dicen que tengo los pies en la tierra
Media	3.75	3.69	4.18	3.15	4.17	3.79
Mediana	4	4	4	3	4	4
Moda	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Desviación	0.977	1.13	0.894	1.08	0.868	1.10
Asimetría	-0.691	-0.609	-1.13	-0.391	-1.27	-0.647

Fuente: Autores (2024)

La Segunda dimensión da refleja un sesgo menor que la categoría anterior resaltando aspectos orientados a la concentración y la determinación ante las posiciones como los criterios con una menor identificación dentro de los individuos.

Figura 2. Resultados valor



Fuente: Autores (2024)

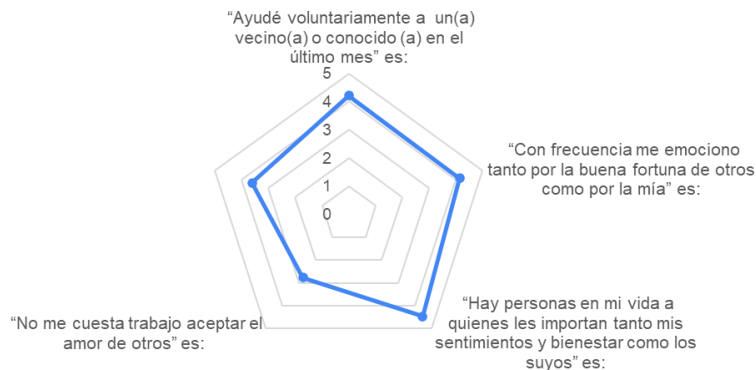
Tabla 4. Análisis descriptivo de la categoría amor.

	Ayudé voluntariamente a un(a) vecino(a) o conocido (a) en el último mes	Con frecuencia me emociono tanto por la buena fortuna de otros como por la mía	Hay personas en mi vida a quienes les importan tanto mis sentimientos y bienestar como los suyos	No me cuesta trabajo aceptar el amor de otros
Media	3.78	4.38	4.23	3.82
Mediana	4	5	5	4
Moda	5.00	5.00	5.00	4.00
Desviación estándar	1.31	0.853	0.931	1.16
Asimetría	-0.822	-1.50	-1.08	-0.934

Fuente: Autores (2024)

Frente a la categoría tres “amor”, se evidencia una debilidad ante conductas de solidaridad y aceptación del amor o sentimiento compasivos por parte del prójimo.

Figura 3. Resultados categoría amor



Fuente: Autores (2024)

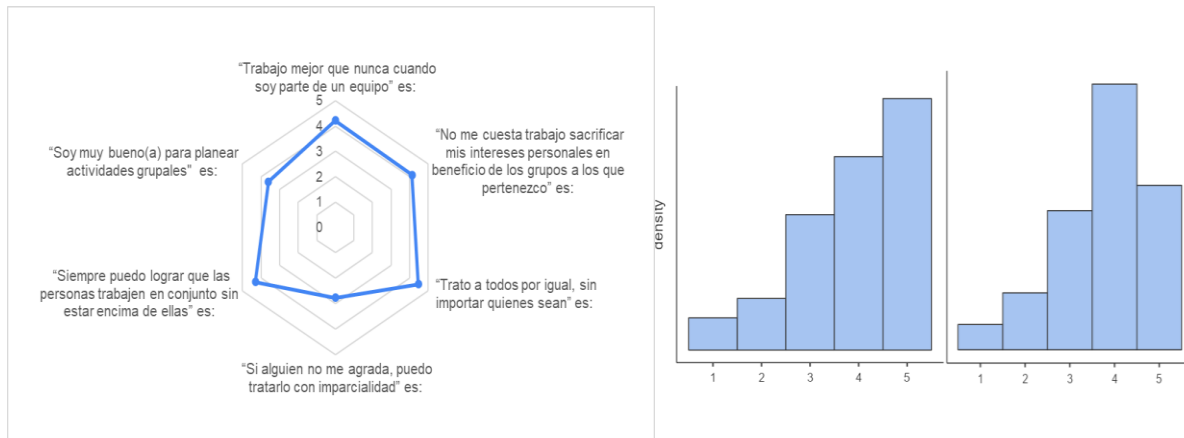
Tabla 5. Análisis descriptivo de la categoría justicia.

	Trabajo mejor que nunca cuando soy parte de un equipo	No me cuesta trabajo sacrificar mis intereses personales en beneficio de los grupos a los que pertenezco	Trato a todos por igual, sin importar quienes sean	Si alguien no me agrada, puedo tratarlo con imparcialidad	Siempre puedo lograr que las personas trabajen en conjunto	Soy muy bueno(a) para planear actividades grupales
Media	4.02	3.75	4.35	3.87	4.04	3.96
Mediana	4	4	5	4	4	4
Moda	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00
Desviación	1.05	1.05	0.904	1.15	0.928	1.06
Asimetría	-1.08	-0.754	-1.49	-0.847	-1.05	-0.786

Fuente: Autores (2024)

Frente a la categoría justicia, se destaca la imparcialidad de los directores de proyectos ante situaciones y criterios personales; esto incluye la toma de decisiones y el trato dentro del trabajo en equipo.

Figura 4. Resultados justicia



Fuente: Autores (2024)

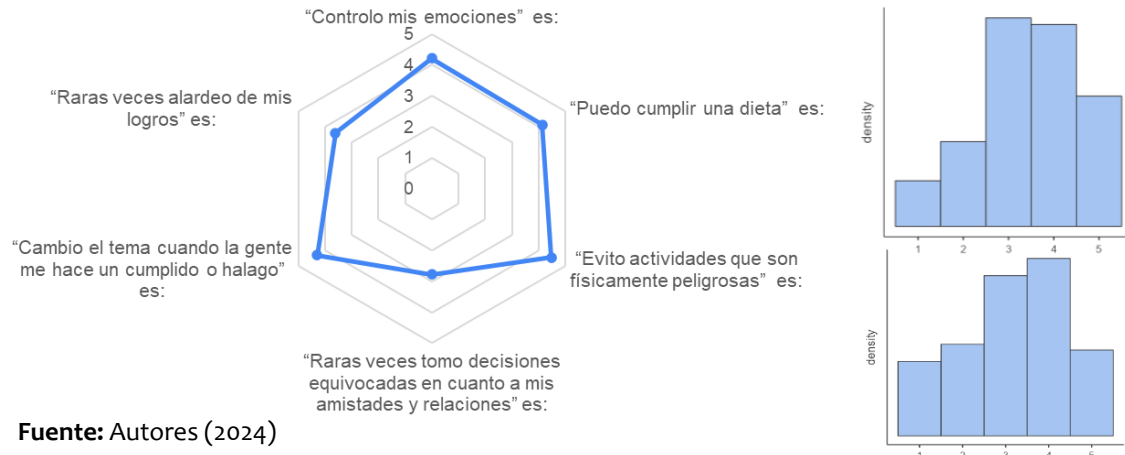
Tabla 6. Análisis descriptivo de la categoría templanza.

	Controlo mis emociones	Puedo cumplir una dieta:	Evito actividades que son físicamente peligrosas" es:	Raras veces tomo decisiones equivocadas en cuanto a mis amistades y relaciones"	Cambio el tema cuando la gente me hace un cumplido o halago"	Raras veces alardeo de mis logros:
Media	3.93	3.43	3.38	3.66	3.18	3.57
Mediana	4	3	4	4	3	4
Moda	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00
Desviación	0.993	1.14	1.39	0.935	1.23	1.18
Asimetría	-0.659	-0.380	-0.418	-0.516	-0.296	-0.483

Fuente: Autores (2024)

Frente a la categoría templanza, se resalta la tendencia a sobreponerse sobre el prójimo y alardear de los éxitos y logros individuales conseguidos, pero aun así se reconoce la toma de decisiones no acertadas ante la selección del entorno cercano y las relaciones, así como un reducido apetito al riesgo.

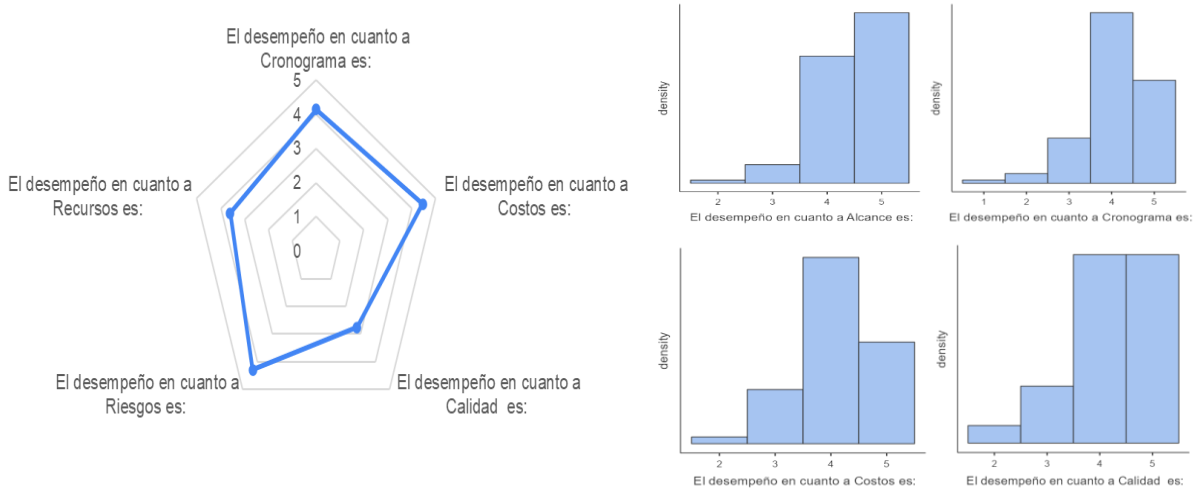
Figura 5. Resultados templanza.



Fuente: Autores (2024)

Frente a los elementos propios del desempeño del proyecto en cuanto a la línea base (alcance, cronograma, presupuesto y calidad) así como los concernientes a los planes subsidiarios y criterios de gobernanza el comportamiento de las respuestas se muestra a continuación:

Figura 6. Resultados desempeño de la línea base.



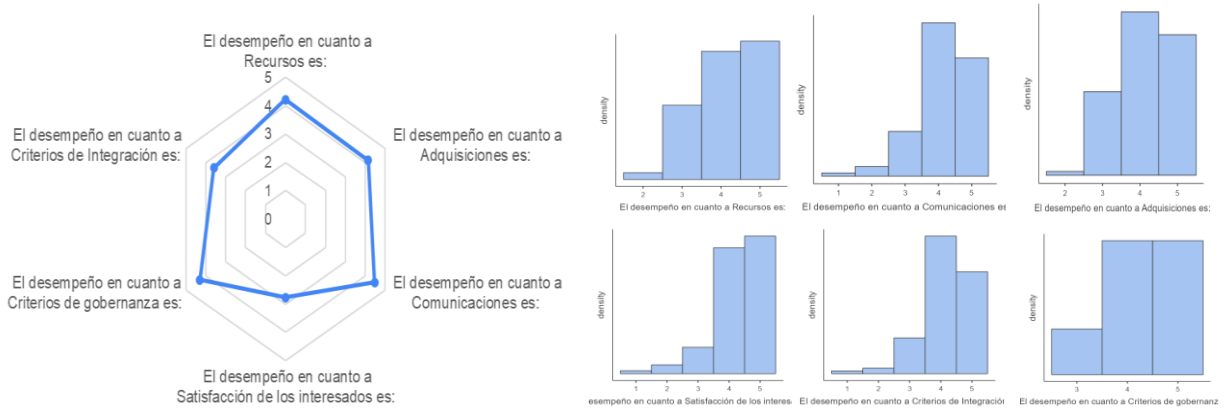
Fuente: Autores (2024)

Tabla 7. Correlaciones de las variables asociadas a la línea base del proyecto.

Matriz de Correlaciones R de Pearson	El desempeño en cuanto a Alcance es:	El desempeño en cuanto a Cronograma es:	El desempeño en cuanto a Costos es:
El desempeño en cuanto a Alcance es:	—		
El desempeño en cuanto a Cronograma es:	0.464	—	
El desempeño en cuanto a Costos es:	0.342	0.255	—
El desempeño en cuanto a Calidad es:	0.480	0.421	0.399

Fuente: Autores (2024)

Figura 7. Resultados desempeño frente a los planes subsidiarios y gobernanza.



Fuente: Autores (2024)

Tabla 8. Correlaciones de las variables asociadas a los planes subsidiarios y gobernanza.

Matriz de Correlaciones R de Pearson	Desempeño en cuanto a Recursos	Desempeño en cuanto a Adquisiciones	Desempeño en cuanto a Comunicaciones	Desempeño en cuanto a Satisfacción de los interesados	Desempeño en cuanto a Criterios de gobernanza
Desempeño en cuanto a Recursos es:	—				
Desempeño en cuanto a Adquisiciones es:	0.540	—			
Desempeño en cuanto a Comunicaciones es:	0.374	0.430	—		
Desempeño en cuanto a Satisfacción de los interesados es:	0.447	0.467	0.447	—	
Desempeño en cuanto a Criterios de gobernanza es:	0.520	0.454	0.420	0.301	—
Desempeño en cuanto a Criterios de Integración es:	0.414	0.284	0.607	0.349	0.494

Fuente: Autores (2024)

De acuerdo con los resultados obtenidos y analizados, se extraen algunos de los principales hallazgos de la percepción de los Gerentes de Proyectos, de acuerdo con las menores valoraciones en los resultados, para elaborar una propuesta que indique rutas de intervención prácticas para implementar en el ejercicio de gerencia de proyectos.

Los Gerentes de Proyectos perciben que en su ejercicio gerencial: no se divierten con facilidad, es decir, no tienen estímulos de emocionalidad positiva en su entorno; se distraen fácilmente, es decir, realizan algunas actividades en las cuáles no pueden fluir con atención; no ayudan en temas de voluntariado, es decir, no encuentran actividades con un propósito de vida; les cuesta pensar en intereses colectivos, es decir, tienen un relacionamiento positivo moderado; finalmente, les gustan los halagos, es decir, necesitan reconocimiento de su labor.

Con respecto a planteado, se propone un Marco de referencia para impactar el desempeño de proyectos desde el enfoque de felicidad, bienestar y vida plena, desde los siguientes factores: Emocionalidad positiva, atención plena, búsqueda de actividades significativas, relacionamiento positivo, y reconocimiento (ver figura 6).

Figura 7. Marco de referencia para la felicidad en la Gerencia de Proyectos



Fuente: Autores (2024)

Conclusiones

Dentro de las competencias y actitudes referidas por el grupo de estudio se destaca dentro de la categoría de sabiduría y conocimiento, el entusiasmo y disposición que presentan por desarrollar sus actividades con un puntaje medio de 4,27 al igual que la emoción por la consecución de resultados individuales como colectivos con un resultado promedio de 4,38, a diferencia de los aspectos relacionados con el crecimiento cultural con 2,77, la capacidad de concentración en la tarea 3,69 y la resiliencia frente 3,68 los elementos que generan decepción.

Frente al concepto de justicia y templanza, se destacan las habilidades y actitudes de superación de eventos adversos ocurridos en el pasado y la necesidad de remover situaciones adversas con un puntaje medio entre los participantes de 3,63, así como la capacidad de involucramiento de las actividades de diversión y ocio con las propias de la actividad en las que se muestra que los participantes tienen un leve sesgo a hacerlo 3,25, pese a que estos dos aspectos tienen una coeficiente de correlación de Pearson de 0,2962, lo que permite inferir que el comportamiento tiene una relación débil.

Los directores de proyecto encuestados refieren una actitud negativa frente al sacrificio y la templanza valorados en las categorías de amor y valor, dejando ubicadas las características inherentes a la cooperación al prójimo y el sacrificar los intereses personales en beneficio del colectivo con los de la calificación más baja 3,75 y 3,78 respectivamente con una correlación positiva de 0,349.

Respecto al desempeño de los proyectos en los que han liderado los participantes del estudio se refiere como áreas y oportunidades en mayor medida la gestión de costos y presupuesto, la gestión de riesgos y el cumplimiento de los criterios de integración de todas las variables del proyecto con una respuesta promedio de 4,05, con una baja correlación entre la respuesta a costos y riesgos del 0,412, así como gestión de riesgos y gestión de la integración del 0,2116.

Referencias

- [1] N. Moreno-Monsalve, M. Delgado-Ortiz, M. Rueda-Varón y W. S. Fajardo-Moreno, «Sustainable Development and Value Creation, an Approach from the Perspective of Project Management,» Sustainability, vol. 15 (1), pp. 472-487, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/su15010472>

-
- [2] Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- [3] Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. D. (Eds.). (2018). *World Happiness Report 2018*. Sustainable Development Solutions Network.
- [4] Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness: A Scientific Approach to Getting the Life You Want*. Penguin Books.
- [5] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- [6] S. Delgado-Ortiz y N. Moreno-Monsalve, «Learning capacity and effectiveness in the management of organizational projects,» *DYNA*, vol. 90, n° 228, pp. 39-46, 2023. DOI: <https://doi.org/10.15446/dyna.v90n228.108544>
- [7] Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Simon and Schuster.
- [8] Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*, 9(3), 449-469
- [9] Bentham, J. (1789). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Clarendon Press.
- [10] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- [11] Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- [12] Mill, J. S. (1861). *Utilitarianism*. Parker, Son, and Bourn
- [13] Belout, A. (1998). Effects of human resource management on project effectiveness and success: Toward a new conceptual framework. *International Journal of Project Management*, 16(1), 21-26.
- [14] W. Fajardo-Moreno, M. Rueda-Varón, N. Moreno-Monsalve y H. Diez-Silva, *Project management and direction organizational absorptive capacity – the PM4AC model*, Bogotá: Ediciones Ean, 2023. ISBN: 9789587566895
- [15] Crawford, L., Pollack, J., & England, D. (2006). Uncovering the trends in project management: Journal emphases over the last 10 years. *International Journal of Project Management*, 24(2), 175-184.
- [16] Kerzner, H. (2017). *Project management metrics, KPIs, and dashboards: A guide to measuring and monitoring project performance*. John Wiley & Sons.
- [17] PMI (Project Management Institute). (2017). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK® Guide)*. Project Management Institute.
- [18] Turner, J. R. (2003). *The handbook of project-based management: Leading strategic change in organizations*. McGraw-Hill Education.
- [19] Verzuh, E. (2015). *The fast forward MBA in project management*. John Wiley & Sons
- [20] N. Moreno-Monsalve, M. Delgado-Ortiz, A. Sanabria-Ospino, T. T. P. Ezcurra, Y. W. N. Rojas y W. Fajardo-Moreno, «High-Performance Project Teams: Analysis from the Stoic Approach,» *Sustainability*, vol. 15 (22), pp. 1-12, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/su152216095>
- [21] W. Fajardo-Moreno, M. Rueda-Varón, N. Moreno-Monsalve y H. Diez-Silva, *Project management and direction organizational absorptive capacity – the PM4AC model*, Bogotá: Ediciones Ean, 2023. ISBN: 9789587566895