

LA FELICIDAD Y EL BIENESTAR EN LAS INSTITUCIONES Y LA EDUCACIÓN

*José Leonardo Valencia Molano**

* Rector Nacional, Fundación Universitaria del Área Andina.
Correo electrónico: jvalencia@areandina.edu.co

RESUMEN

Este capítulo presenta una revisión bibliográfica sobre lo que se entiende por felicidad, pero, sobre todo, cuáles son las implicaciones de los enfoques que se han centrado en su impacto en la vida de las personas. Hace énfasis en las organizaciones e instituciones en general, para luego plantear unas reflexiones acerca de la necesidad de hablar de felicidad también en el contexto de la educación. Esta reflexión crítica basada en importantes trabajos, finaliza con un análisis de cómo la Fundación Universitaria del Área Andina contribuye a la formación de personas que le aportan a la sociedad. Se concluye que los trabajos que más abundan son aquellos que han seguido la línea de la psicología positiva y el bienestar y que en el sector educativo, se requieren investigaciones que evalúen el impacto de estrategias pedagógicas orientadas a contribuir en la felicidad de los futuros profesionales, de los profesores universitarios y de la comunidad académica.

Palabras clave: felicidad, bienestar, psicología positiva, emociones.

INTRODUCCIÓN

La felicidad ha comenzado a abordarse más allá del concepto mismo y se ha convertido en un enfoque de vida que empieza a ser parte de la agenda pública de varias organizaciones; por ejemplo, desde el 2013, Naciones Unidas celebra el día internacional de la felicidad y realiza el Informe Mundial, en el que clasifica a 156 países por su nivel de felicidad -en 117 de ellos indaga por la felicidad de sus inmigrantes-, con base en seis variables clave que respaldan el bienestar: ingresos, esperanza de vida saludable, apoyo social, libertad, confianza y generosidad. Los países en los primeros diez lugares del ranking son: Finlandia, Dinamarca, Noruega, Islandia, Holanda, Suiza, Suecia, Nueva Zelanda, Canadá y Austria (Helliwell, Layard y Sachs, 2019).

Esta nueva tendencia hacia el bienestar y la felicidad, reta cada vez más a una gestión institucional eficaz, que propenda por la seguridad y la salud de los empleados, de los clientes y la comunidad; de lo contrario, las organizaciones pueden ser resistentes al cambio, infelices y poco competitivas (Llorens, Salanova y Martínez, 2007).

Este capítulo tiene el objetivo de presentar cómo los aspectos de la psicología positiva o psicología del bienestar, son llevados al campo de la educación para lograr ins-

tituciones educativas orientadas al bienestar, la felicidad, la salud y la vida con sentido. Para ello, se hace un recorrido por el surgimiento de la psicología positiva, luego se pasa a los elementos que según la ciencia hacen que las personas lleven una vida significativa y plena; más adelante, se identifican las características que constituyen las organizaciones positivas, con equipos de trabajo motivados y cómo esto se ve reflejado en la productividad. Por último, se centra en la relación entre felicidad y educación.

SURGIMIENTO DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA COMO CAMPO DE ESTUDIO

Históricamente, la psicología ha centrado su campo de investigación y de acción en lo patogénico. Debido a esto, ha desarrollado modelos de intervención eficaces para curar enfermedades psicológicas y por mucho tiempo dejó de lado sus contribuciones para que la vida de las personas fuera más productiva y plena. Este fuerte énfasis por lo patológico estuvo influenciado por la Segunda Guerra Mundial, periodo en el cual la psicología se consolidó como una disciplina dedicada a la curación y a la reparación de daños (Contreras y Esguerra, 2006).

Es hasta 1998 que Seligman, en ese entonces presidente de la Asociación Americana de Psicología, da un giro hacia aspectos más saludables de la condición humana en el campo de la investigación psicológica, dando origen a un nuevo paradigma denominado psicología positiva, que definió como “El estudio científico del funcionamiento humano óptimo” (Salanova y López-Zafra, 2011, p. 340). La psicología positiva centró sus estudios en cuatro grandes temas: las emociones positivas, los rasgos positivos, las organizaciones positivas (Hervás, 2009) y los vínculos positivos, la vida social y las interacciones que establecen las personas (Bolaños y Cruz, 2017).

Con este nuevo paradigma se incrementó la producción científica sobre la felicidad y el bienestar subjetivo, cuyo interés está en “investigar los sentimientos, emociones y comportamientos positivos de las personas, que tienen como objetivo promover la felicidad humana” (Scorsolini-Comin y Santos, 2010, p. 194). Este campo de la investigación psicológica, sobre aspectos como la felicidad, el bienestar y las emociones positivas, está asociado a una mejor salud, integración social, satisfacción en el trabajo y tendencia al altruismo (Vásquez y Hervás, 2009). Este enfoque también implica re-dimensionar el concepto de salud, en especial si se hace referencia a la definición de la Organización Mundial de la Salud (2014) como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 1).

Actualmente, la psicología positiva ha tomado especial relevancia en instituciones educativas como la Universidad de Pensilvania y la Universidad de Harvard en

Estados Unidos, que contemplan procesos de enseñanza basados en el desarrollo de habilidades y competencias para la felicidad y el bienestar, aspectos que serán desarrollados con mayor profundidad a continuación.

ASPECTOS QUE FAVORECEN UNA VIDA CON SENTIDO

Desde la teoría cognitiva social de Bandura (2011), una perspectiva de la psicología positiva plantea que las personas determinan su vida en tanto son contribuyentes directas de lo que pasa en ella, y no solo son producto de las circunstancias. Distingue tres modos de determinar la vida: el individual, por delegación y el colectivo. En el individual, las personas hacen cambios en las situaciones que tienen absoluto control; en el de delegación, lo hacen a través de la mediación social de otros que tienen los recursos, los medios y conocimientos para actuar en su nombre; y en el colectivo, las personas reúnen conocimientos, habilidades, recursos y actúan en grupo para dar forma a su futuro (Bandura, 2011).

Según Martin Seligman (1967), tomar decisiones que afecten positivamente la vida cotidiana y que la hagan placentera, tiene que ver con tres elementos de la psicología positiva:

El primero, se refiere a rescatar el goce y el disfrute del momento presente. El segundo, habla del compromiso, que significa disfrutar lo que se hace y reconocer las fortalezas personales, que permiten lo que en psicología positiva se denomina “fluir”. Y el tercero, se centra en el significado o sentido que las personas le otorgan a su vida y se relaciona con aplicar las fortalezas personales para ayudarle a los demás. (citado en Bolaños y Cruz, 2017, p. 663)

Más recientemente, Tan Ben-Shahar (2018), investigador de la Universidad de Harvard en psicología positiva y del liderazgo, afirma que existe una serie de factores que contribuyen a que las personas sean más felices. Uno de ellos es darse permiso para ser humanos. Tiene que ver con expresar y sentir todo tipo de emociones sin reprimirlas, en lo cual es importante aclarar que lo positivo incluye una vida auténtica, plena y de significado, pero entendiendo lo negativo como parte intrínseca del mismo proceso de vivir (Salanova et al., 2016). Otro es que las personas deben tener momentos de placer y significado, con lo cual asegura que no hay que buscar hacer solo lo que nos guste, sino también lo que agregue valor. También asevera que la vida significativa no está en el estatus ni en el dinero, sino en simplificar actividades y priorizar momentos para permitirnos tranquilidad y disfrute de cosas sencillas; en conectar mente y

cuerpo a través de la actividad física, expresar gratitud y priorizar las relaciones y vínculos afectivos (Shahar, 2018).

Dados estos elementos, es claro que las habilidades personales influyen de manera directa en las condiciones de vida a nivel individual y colectivo. Uno de los factores determinantes de este efecto es la inteligencia emocional, la cual, según Daniel Goleman (2014), mezcla las condiciones cognitivas y emocionales para tener éxito en las tareas que las personas emprendan.

Goleman (2014), esboza cinco elementos de la inteligencia emocional: autoconciencia, que hace referencia a la valoración realista de sí mismo; autorregulación, que se define como la integridad personal y la apertura al cambio; motivación, que es la orientación al logro y el optimismo frente a las diversas situaciones de la vida; y empatía, que se orienta hacia la sensibilidad intercultural. Según Goleman, son cualidades que con los métodos adecuados se pueden fortalecer o desarrollar (Goleman, 2014). A medida que se trabaja en fortalecer el funcionamiento emocional, el nuevo comportamiento se aprende y debe ser utilizado conscientemente hasta que se domine (Cruz, Salanova y Martínez, 2013).

UN NUEVO ENFOQUE ORGANIZACIONAL: EL BIENESTAR, LA SALUD Y LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

El impacto de la globalización, los avances tecnológicos y los cambios demográficos en el ámbito laboral, han tenido consecuencias en los riesgos psicosociales y el estrés laboral y es aquí donde interviene la psicología positiva planteando horizontes de crecimiento, desarrollo y realización a nivel individual y de las organizaciones (Reig-Botella, 2019).

Una organización orientada al bienestar y salud de sus empleados es definida por Wilson (2004, citado en Salanova, 2008) como:

Aquella que invierte esfuerzos de colaboración intencionales y sistemáticos, para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, a través de la creación de puestos de trabajo bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo y de la generación de oportunidades accesibles y equitativas para el desempeño de la carrera y el equilibrio trabajo-vida privada. (p. 184)

Luthans, Youssef y Avolio mencionan que “bajo este paradigma los mejores empleadores ya no son los que generan empleo de por vida y que brindan una buena

pensión, si no los que otorgan a sus empleados oportunidades, recursos y flexibilidad para su crecimiento personal y profesional” (citado en Bakker, Rodríguez y Derks, 2016, p. 66).

Es por esto que hoy en día muchas organizaciones ponen en el centro de sus actuaciones a las personas y emplean estrategias que dan prioridad a la innovación, la creatividad, el bienestar de sus empleados y a fortalecer el liderazgo del capital humano (Bande, Fernández-Ferrín, Varela y Jaramillo, 2014). De la concepción del puesto de trabajo como un escenario comercial, productivo y mercantil, se pasó a entenderlo como un espacio vital, donde son las personas que con su esfuerzo, energía y competencias hacen que las organizaciones alcancen sus objetivos (Salanova et al., 2016).

Para encaminar las organizaciones a niveles óptimos de bienestar se han desarrollado estrategias individuales y colectivas que han sido probadas en diversas instituciones. Entre las estrategias colectivas están la atracción, la selección y la retención del talento humano; el rediseño periódico de puestos de trabajo que incrementan el reto y la motivación de los empleados; el fortalecimiento de liderazgos que transforman, inspiran y tienen visión; la planificación y el desarrollo de la carrera profesional que hace coincidir el desarrollo personal y profesional de manera continua (Salanova, Llorens, Acosta y Torrente, 2013).

De otro lado están las estrategias individuales, que se dividen en tres niveles. El primero provoca cambios en el comportamiento del individuo, mediante la práctica de virtudes, el perdón, la gratitud y compartir buenas noticias. El segundo, valoración y fortalecimiento de las creencias. Y el tercero, tiene que ver con concretar metas y fomentar la resiliencia ante los cambios o las crisis (Salanova et al., 2013).

De esta manera, se ha descubierto que existe una sinergia entre bienestar y productividad, que está asociada a la satisfacción laboral, el bienestar afectivo, el propósito en la vida y el crecimiento personal. Como parte fundamental de estos factores están las emociones de los empleados que influyen en el clima organizacional y el logro de los objetivos (Ruíz y Páez, 2002).

Salanova (2016) “plantea un modelo heurístico de organizaciones saludables y orientadas al bienestar” (p. 178), soportado en dos aspectos:

1. Los recursos estructurales: que son el ambiente físico a nivel de las tareas y de la organización. En cuanto a las tareas está la claridad, variedad, existencia de información y *feedback*; y en lo que respecta a la organización están la cultura, los valores y la gestión del talento humano.
2. Los recursos sociales: estos son el capital social de la organización y contemplan lazos y relaciones dentro y fuera de la institución, normas, creencias y confianza (Rico, 2016). En cuanto a la inclusión de aspectos de

bienestar en el sistema educativo, se destaca el desarrollo de las competencias emocionales como potenciadoras del buen rendimiento del alumnado. Esto pasa primero por fortalecer en el profesorado herramientas emocionales adecuadas para vivenciar la realidad educativa cotidiana (Berrocal y Aranda, 2008). Es por esto que se hace necesario incluir estrategias para el desarrollo socioemocional como parte de la formación del profesorado (Cabello, Berrocal y Aranda, 2010).

En este orden de ideas, según Bisquerra (2005, p. 98), las universidades deben establecer programas de formación para los profesores que les doten de las herramientas emocionales y que trabajen las siguientes dimensiones:

- Conciencia emocional: identificar las emociones propias y las de los demás, y así fortalecer una actitud de apertura y de escucha a la realidad emocional individual y colectiva.
- Regulación de las emociones: gestionar las emociones propias y adquirir habilidades para la tolerancia a la frustración, el control de la ira y habilidades de afrontamiento. Para lograrlo, es importante trabajar técnicas de diálogo interno, el control del estrés, las autoafirmaciones positivas, entre otras.
- Habilidades socioemocionales: hace referencia a las competencias que mejoran las relaciones interpersonales, la escucha y la capacidad de empatía.
- Fluir (*flow*): experiencia óptima de vivenciar los momentos cotidianos, aprender a fluir.

De manera concluyente se puede afirmar que el estudio y desarrollo de las emociones debe ser algo implícito y transversal en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para conseguir mejoras en la convivencia a partir de la implicación de toda la comunidad educativa. Se trata entonces de comprender la educación como un proceso que enseña a ser y a convivir, además de enseñar a conocer (Agulló, Filella, García, López y Bisquerra, 2010).

EDUCACIÓN Y BIENESTAR

Una línea de investigación que analiza la relación entre la felicidad y la educación, encuentra que los estudiantes universitarios en ocasiones no son tan felices durante su paso por la universidad, esto se debe a que estudiar es complejo y no es tan fácil, está lleno de momentos de incertidumbre y carga de trabajo. No obstante, esta tendencia cambia y las personas luego, cuando son más conscientes de lo alcanzado por haber estudiado una carrera profesional, experimentan mayores momentos de felicidad (Buryi y Gilbert, 2014). Esta última relación no es lineal y cambia de acuerdo a

otras variables como salud, condición de empleo, participación laboral y renta (Salinas y Salinas, 2008).

Es por esto que durante los primeros años en los que un estudiante universitario se forma, los sistemas de enseñanza y aprendizaje, según O'Brien (2010), están llamados a rediseñarse, hacia la promoción de una educación que contribuya al bienestar individual, comunitario y global sin explotar al medio ambiente, a otras personas, o a las generaciones futuras (Swiatek, 2017).

Existen varias experiencias de aplicación de la educación positiva en el mundo, en países como Estados Unidos, Australia, Nepal, India, Canadá, Reino Unido, China, México, Holanda y Bután (Adler, 2013). Uno de los casos de mayor éxito es el Programa de Resiliencia de Penn (PRP), Universidad de Pennsylvania, en el que el plan de estudios contempla el desarrollo de habilidades como el optimismo, la creatividad, la relajación, la toma de decisiones, la asertividad, la resolución de problemas y la comunicación (Adler, 2017). Dos décadas de estudios han evaluado los resultados del programa y han descubierto que reduce y previene la depresión, el estrés y la ansiedad. Funciona para jóvenes de diferentes razas y etnias; es efectivo con entrenamiento adecuado de líderes y maestros, y reduce los problemas de comportamiento (Brunwasser y Gillham, 2009).

Según Bisquerra (2017), la educación emocional puede aplicarse en todas las áreas del conocimiento de manera transversal y existen múltiples actividades para fortalecer las competencias emocionales de los estudiantes, como, por ejemplo, comunicar emociones que experimentan con expresiones faciales, expresar las emociones positivas que "sienten", agradecer los aspectos buenos que les ocurren a diario por medio de textos o de modo oral, meditar en algunos momentos de la jornada educativa y dedicar los primeros o últimos minutos del día a comentar aspectos positivos de la vida (Bisquerra y Hernández, 2017).

El enfoque de la educación y las emociones también tiene detractores que afirman que el entorno académico asume acríticamente un discurso centrado en las competencias emocionales, porque las sociedades occidentales son altamente psicológicas, es decir, están basadas en una posición poco crítica de lo que significa ser felices, porque todo queda centrado en lo que los medios y las redes sociales nos imponen (Solé, 2019), y este discurso se ha convertido en parte de la cultura dominante, basado en una manera de ser ciudadanos altamente individualista y superficial (Cabanas, 2019). Y aunque existe un consenso acerca de que la felicidad debe ser un contenido educativo más crítico y reflexivo, se cuestiona cuál debería ser el más acertado para la escolarización y si se añade a la infinita lista de los objetivos sobre los cuales la gente cree que la escuela es responsable (Verducci, 2013).

Es importante saber que, en la búsqueda del tema de educación y felicidad en bases de datos prestigiosas, se aprecia un auge por el desarrollo de cátedras para educar en felicidad, y menos artículos en los que se evalúan estrategias de aprendizaje sobre la felicidad en el aula y su impacto en los estudiantes (Romo-González, Ehrenzweig, Sánchez-Gracida, Enríquez-Hernández, López-Mora, Martínez y Larralde, 2013).

Pese a ello, es claro que se debe promover una educación para la felicidad, lo que invita a tener claros varios elementos, uno de ellos, según Caruana (2010), es educar desde la felicidad, con lo cual se entiende que un profesorado infeliz, agobiado o estresado no es un agente educativo idóneo para llevar felicidad, por esto los implicados en el proceso educativo (profesores y familia) deben mejorar sus niveles de bienestar (Caruana, 2010).

LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA Y SU SELLO TRANSFORMADOR EN RELACIÓN CON LA FELICIDAD

Como respuesta institucional frente a este nuevo enfoque orientado hacia la felicidad, el bienestar y el manejo adecuado de las emociones, la Fundación Universitaria del Área Andina (Areandina) plantea dentro de su Proyecto Educativo Institucional (PEI) los rasgos distintivos¹ que la diferencian del propósito de muchas otras instituciones de educación superior del país (Fundación Universitaria del Área Andina, 2019). Estas características de Areandina se han agrupado en una sola categoría denominada Sello Transformador,² que se desagrega en diez nodos, a saber: Humanismo Digital; Ética del Cuidado y Buen Vivir; Liderazgo Colectivo; Desarrollo Sostenible; Nuevas Ciudadanías; Orientación al Servicio; Competencias Lingüísticas; Habilidades Tecnológicas y Digitales; Creatividad, Innovación y Emprendimiento; y Pensamiento Crítico.

.....
1 Estos rasgos distintivos están en relación con el enfoque académico del PEI (2019), el cual "aporta al desarrollo social y sostenible de las regiones y el país, a través de una educación de calidad, en un ambiente incluyente, con un enfoque humanista y social; que haga del Areandino una persona innovadora, ética, con pensamiento crítico, que cuente con habilidades y competencias para el liderazgo colectivo y el aprovechamiento de las tecnologías digitales para los desafíos del siglo XXI" (p. 3). Disponible en la página oficial: <https://www.areandina.edu.co/sites/default/files/pei-18-junio-2019.pdf>

2 El Sello Areandino o Transformador hace referencia a un concepto integral que señala esos rasgos que caracterizan lo propio de Areandina en las prácticas, imaginarios y procesos institucionales.

En todos ellos, en los diez nodos mencionados, se puede establecer una relación con el enfoque de la felicidad, dado que, y como lo menciona Bisquerra (2017), la educación emocional puede introducirse en todas las disciplinas de manera directa y existen múltiples actividades para fortalecer las competencias emocionales de los estudiantes, que básicamente tienen que ver con la expresión abierta de los sentimientos, la meditación como actividad curricular y la reflexión acerca de aspectos positivos y negativos de la vida.

Ahora bien, no obstante la felicidad es un enfoque transversal en todos los nodos, uno de los nodos donde más se puede apreciar una definición cercana a todo el análisis que ha planteado este trabajo y que muestra el compromiso de Areandina por trascender en la vida de las personas, es el nodo de Ética del Cuidado y el Buen Vivir. Este nodo parte de la comprensión y la reflexión en torno a que enfrentamos un mundo en constante cambio en el que la globalización no solo ha impactado la economía, sino la vida íntima, comunitaria e institucional en cada territorio, lo cual exhorta a la institución a fortalecer su misión de formar ciudadanos integrales, desde un enfoque humanista.

La Ética del Cuidado y el Buen Vivir³ está relacionada con la promoción activa de los valores y principios institucionales, enmarcados en la ciencia, el humanismo, la libertad y la esperanza. El reto está en incorporar en la práctica académica metodologías utilizadas y comprobadas en psicología positiva que logren desarrollar en los alumnos emociones encaminadas a mejorar la convivencia y el sentido de la vida, aspectos que serán objeto de futuras publicaciones de Areandina.

Por ahora, lo más importante a resaltar en este apartado es que los elementos conceptuales de la felicidad están incorporados en el PEI y el Sello Transformador, en los que se ha concebido la formación de profesionales, desde el sentido de lo humano, trascendiendo el concepto de lo ético a partir de una mirada basada en valores, con una visión más práctica encaminada a la construcción de sociedades heterogéneas, diversas y plurales, en la cual los estudiantes universitarios estén en capacidad de aportar a la consolidación de acuerdos colectivos y solidarios que propendan por la dignificación y respeto de la vida en todas sus manifestaciones.

Con la Ética del Cuidado y el Buen Vivir, se invita a la comunidad académica a reconocer el compromiso que toda persona tiene frente al bienestar colectivo, teniendo

.....
 3 "La ética del cuidado implica contar con todas las dimensiones constitutivas de la persona y de la sociedad; la salud, la convivencia, los recursos, las tradiciones, las convicciones... y volverlos insumo para vivir juntos. El buen vivir por su parte, propende por la consolidación de una felicidad y un bienestar tanto personal como colectivo, que sea garantía de vida digna, sostenibilidad, equilibrio y democracia" (Fundación Universitaria del Área Andina, 2018, p. 20).

presente que esto va más allá de un comportamiento adecuado y que el propósito es instaurar en la sociedad una profunda conciencia de que subsistir pasa por fortalecer el tejido social y el bienestar colectivo.

Es por ello que desde el Sello Transformador, se busca desarrollar herramientas, competencias y habilidades para la vida que tengan a la felicidad, al bienestar y a la ética como marco de desarrollo para formar profesionales responsables de sus emociones, capaces de resolver problemas cotidianos y comprometidos con la práctica de la vida digna, de acuerdo con el enfoque académico. Para conseguirlo se deben tomar escenarios propicios como son el aula de clase, las actividades de formación docente, las jornadas de planeación estratégica y todos los espacios curriculares y extracurriculares en los cuales se reúna el capital humano para crear conocimiento y condiciones de vida digna.

CONCLUSIONES

El discurso del bienestar y la felicidad ha tomado especial interés en la agenda pública y ha trascendido a escenarios individuales, colectivos y corporativos. Su auge es atribuido al creciente deterioro de la vida de las personas, en gran parte como resultado del abuso de la tecnología, a los cambios que ha traído la globalización, a la multiplicidad de tareas y a la relación de felicidad con estatus y dinero.

Como respuesta, la psicología dio un giro de enfoque y pasó de ocuparse principalmente de asuntos patológicos del ser humano, a asuntos más positivos, a través de la psicología positiva, que se centró en analizar aspectos que generan placer, bienestar y salud a las personas. De esta manera, la ciencia identificó qué elementos y factores pueden transformar a los individuos, a las instituciones y a las sociedades para ser más felices y disfrutar con plenitud de una vida con sentido.

Estos elementos, según Tan Ben-Shahar (2018), tienen que ver con expresar todo tipo de emociones, vivir momentos de placer y significado, simplificar actividades, permitírnos momentos de tranquilidad y disfrute de cosas sencillas, practicar actividad física, expresar gratitud y priorizar los vínculos afectivos (pp. 170-172).

Este nuevo enfoque psicológico fue llevado a las organizaciones y a la educación, implementado estrategias que permitan educar con sentido y conectar la vida profesional con la personal. Como respuesta al mismo, la Fundación Universitaria del Área Andina, a través de su PEI y su Sello Transformador, este último en particular en el nodo de la Ética del Cuidado y el Buen Vivir, busca instaurar en la formación profesional capacidades, competencias, habilidades y herramientas que inviten a los estudian-

tes a aportar en la construcción de acuerdos colectivos por una vida digna, feliz, justa y respetuosa, logrando la formación que se declara en el enfoque académico areandino.

Los estudios han demostrado que estas herramientas se pueden enseñar, aprender y evaluar, y se ha comprobado que potenciarlas tiene un valor instrumental porque genera beneficios en la salud física y mental, en el éxito profesional, en mejores relaciones con los demás, crecimiento económico y una mejor calidad de vida.

REFERENCIAS

- Adler, A., Unanue, W., Osin, E., Ricard, M., Alkire, S. y Seligman, M. (2013). Psychological well-being. In Royal Government of Bhutan (ed.), *Psychological well-being. Happiness: Transforming the development landscape*, 118 (pp. 101-136). Buthan: The Centre for Buthan Studies and GNH.
- Adler, A. (2017). Educación positiva: Educando para el éxito académico y para la vida plena. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 50-57.
- Agulló Morera, M. J., Filella Guiu, G., García Navarro, E., López Cassà, E., y Bisquerra Alzina, R. (2010). *La educación emocional en la práctica*. Barcelona: Horsori-ICE.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Varela, J. A., y Jaramillo, F. (2015). Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience. *Industrial Marketing Management*, 44, 142-153. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2014.10.011>
- Bandura, A. (2011). A Social Cognitive perspective on Positive Psychology. *International Journal of Social Psychology*, 26(1), 7-20. <https://doi.org/10.1174/021347411794078444>
- Berrocal, P. F., y Aranda, D. R. (2008). La educación de la inteligencia emocional desde el modelo de Mayer y Salovey. *Educación Emocional y Convivencia en el Aula* (pp. 163-178). Madrid. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- Bisquerra, R. (2005). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 95-114.

- Bisquerra, R. y Hernández, S. (2017). Psicología positiva, educación emocional y el programa aulas felices. *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*, 38(1), 58-65.
- Bolaños, R. E. D., y Cruz, E. I. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.
- Brunwasser, S. M., Gillham, J. E., y Kim, E. S. (2009). A meta-analytic review of the Penn Resiliency Program's effect on depressive symptoms. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 77(6), 1042-1054. <https://doi.org/10.1037/a0017671>
- Buryi, P., y Gilbert, S. (2014). Effects of college education on demonstrated happiness in the United States. *Applied Economics Letters*, 21(18), 1253-1256. <https://doi.org/10.1080/13504851.2014.920470>
- Cabello, R. C., Aranda, D. R., y Berrocal, P. F. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 13(1), 41-49.
- Cabanas, E. (2019). Psiodadnos, o la construcción de individuos felices en las sociedades neoliberales. En E. Illouz. *Capitalismo, Consumo y Autenticidad: las emociones como mercancía*. Buenos Aires/Madrid: Katz Editores.
- Caruana, A., Font de Mora Turón, A., Reig, A., Rebollo, A., Cantó, A., Sanchis, B., ... y Zaplana, E. (2010). *Aplicaciones educativas de la psicología positiva*. Valencia: Generalitat Valenciana, Conselleria d'Educació.
- Contreras, F., y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicológica. *Diversitas*, 2, 311-319. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S179499982006000200011ynrm=iso
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., y Martínez, I. M. (2013). Transformational leadership and team performance: Linked by teamwork engagement. *International Journal of Social Psychology*, 28(2), 183-196. <https://doi.org/10.1174/021347413806196762>
- Fundación Universitaria del Área Andina. (2018). *Documento Forjando el Sello Areandino. Imagen, valor, perfil y apuesta formativa. Conclusiones de trabajo*. Areandina. Paipa -Boyacá.
- Fundación Universitaria del Área Andina. (2019). *Proyecto Educativo Institucional*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. Recuperado de <https://www.areandina.edu.co/sites/default/files/pei-18-junio-2019.pdf>

- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: B de Books.
- Helliwell, J. F., Layard, R., y Sachs, J. D. (2019). *World Happiness Report 2019*. New York: Sustainable Development Solutions Network. Disponible en <https://worldhappiness.report/ed/2019/#read>
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23-41.
- Luthans, F., Youssef, C.M., y Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Llorens, S., Salanova, M., y Martínez, I. (2007). *Psicología de la salud ocupacional positiva: concepto y metodología para su evaluación*. Promoción de la Salud Ocupacional. Colección 'Psicología de La Salud Ocupacional'. Barcelona (Mollet Del Vallés): AEPA.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución. Recuperado el 5 de enero de 2020 de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/constitution>
- Reig-Botella, A. (2019). Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. *Rihumso: Revista de Investigación Del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, 15, 21-44.
- Rico, D. (2016). *El modelo de Empresa Saludable: un modelo posible también para las PYMES | e-saludable*. Recuperado de <https://prevencionar.com/2016/02/14/el-modelo-de-empresa-saludable-un-modelo-posible-tambien-para-las-pymes/>
- Romo-González, T., Ehrenzweig, y., Sánchez-Gracida, O. [Danae, Enríquez-Hernández], C. [Beatriz, López-Mora, G., Martínez, A.], y Larralde, C. (2013). Promotion of individual happiness and wellbeing of students by a positive education intervention. *Journal of Behavior, Health y Social Issues*, 5(2), 79-102. <https://doi.org/https://doi.org/10.5460/jbhsi.v5.2.42302>
- Ruíz, J., y Pérez, D. (2002). Clima emocional en las organizaciones: dos estudios en centros penales. *Suma Psicológica*, 9(2), 157-192.

- Salanova, M., y López-Zafra, E. (2011). Introduction: Social Psychology and Positive Psychology. *International Journal of Social Psychology*, 26(3), 339-343. <https://doi.org/10.1174/O21347411797361248>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 47, 44-52.
- Salanova, M., Llorens, S., y Martínez Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., y Torrente, P. (2013). Positive interventions in positive organizations. *Terapia psicológica*, 31(1), 101-113.
- Salinas, M. y Salinas J. (2008). Educación y bienestar subjetivo: Una aproximación desde la Economía de la Felicidad. *Presupuesto y Gasto Público*, 53, 107-118.
- Seligman, M.E.P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life* (2a. ed.). New York, NY: Pocket Books.
- Seligman, M. y Maier, F., (1967). Failure to Escape Traumatic Shock. *Journal of Experimental Psychology*, 74. Recuperado de <http://homepages.gac.edu/~jwottonz/PSY225/seligman.pdf>
- Scorsolini-Comin, F., y Santos, M. A. (2010). El estudio científico de la felicidad y la promoción de la salud: revisión integradora de la literatura. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18(3), 472-479.
- Shahar, T. B., (2018). Entrevista a Tal Ben Shahar. Doctor en Psicología (entrevistador: Almer Villajos). *Revista Información Psicológica*, 115, 170-172.
- Solé, J. (2020). *El cambio educativo ante la innovación tecnológica, la pedagogía de las competencias y el discurso de la educación emocional. Una mirada crítica*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10609/105106>
- Swiatek, L. (2017). Education for sustainable happiness and well-being. *Higher Education Research y Development*, 36(6), 1307-1309. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1345604>
- Vázquez V. C., y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar: Fundamentos de una psicología positiva*. Madrid: Alianza Editorial.
- Verducci, S. (2013). Happiness and Education: Tilting at windmills? *Educational Philosophy and Theory*, 45(5), 498-501. <https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2012.00854.x>

Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., y Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(4), 565-588.