
INFLUENCIA DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA EN EL COMPORTAMIENTO GERENCIAL DE LOS DECANOS EN LAS FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

DUQUE MÁRQUEZ, Adriana C

Licenciada en Biología, especialista en Ecología Animal y Vegetal de la Universidad de Los Andes, Mérida – Venezuela. Magister en Administración – Mención Gerencia de la Universidad de Los Andes, Mérida – Venezuela. Coach en Bienestar del Instituto Hábitos, Ciudad de México – México. Coach Organizacional de la Academia de Coaching Internacional, Venezuela. Doctorante en Ciencias Organizacionales del Grupo de Legislación Organizacional y Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida - Venezuela. Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes.

e-mail: heuristica2@gmail.com

Instagram: @adriohlala

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3197-8031>

Recibido: 11-01-2023

Revisado: 04-04-2023

Aceptado: 06-06-2023

RESUMEN

La Psicología Positiva fue planteada por Martín Seligman, en búsqueda de mejorar la calidad de vida y prevenir la aparición de trastornos mentales y patologías por medio del desarrollo del bienestar psicológico compuesto por el sentido del humor, el optimismo, la resiliencia y la creatividad. La siguiente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de la Psicología Positiva presente en el comportamiento gerencial de los decanos de las Facultades de La Universidad de Los Andes. La metodología utilizada fue cualitativa de tipo fenomenológica – hermenéutica, el instrumento utilizado fue un cuestionario con preguntas abiertas. El propósito de dicho cuestionario fue obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones fidedignas por medio online con un formulario de la plataforma Google forms. El cuestionario fue aplicado a nueve de los once decanos. Las respuestas obtenidas se analizaron de forma individual y finalmente se obtuvieron resultados cualitativos que ayudaron a realizar comparaciones con un estudio anterior realizado con un enfoque cuantitativo en el año 2016 por la autora de este artículo. La relevancia de este estudio radicó en arrojar un diagnóstico confirmatorio sobre la influencia actual de los componentes de la Psicología Positiva en el Comportamiento Gerencial de La Universidad de Los Andes, donde se evidenció que las dimensiones dominantes continúan siendo el optimismo y la resiliencia, donde el sentido del humor se mantuvo en el último lugar. Finalmente se concluye que, es importante proponer más herramientas diagnósticas como éstas, que contribuyan al cambio y a generar una universidad más feliz en sintonía con los requerimientos de las personas que hacen vida en ellas.

Palabras clave: Psicología Positiva, Comportamiento, Gerencia, Universidad de Los Andes.

INFLUENCE OF POSITIVE PSYCHOLOGY ON BEHAVIOR MANAGEMENT OF THE DEANS IN THE FACULTIES OF THE UNIVERSITY OF THE ANDES

ABSTRACT

Positive Psychology was proposed by Martín Seligman, in search of improving the quality of life and preventing the appearance of mental disorders and pathologies through the development of psychological well-being composed of a sense of humor, optimism, resilience and creativity. The following research aimed to analyze the influence of Positive Psychology present on the managerial behavior of the deans of the Faculties of the University of Los Andes. The methodology used was qualitative of a phenomenological - hermeneutic type, the instrument used was a questionnaire with open questions. The purpose of this questionnaire was to obtain descriptions of the world lived by the people interviewed, in order to achieve reliable interpretations through online means with a form from the Google forms platform. The questionnaire was administered to nine of the eleven deans. The responses obtained were analyzed individually and finally qualitative results were obtained that helped make comparisons with a previous study carried out with a quantitative approach in 2016 by the author of this article. The relevance of this study lay in providing a confirmatory diagnosis on the current influence of the components of Positive Psychology in the Managerial Behavior of the University of Los Andes, where it was evident that the dominant dimensions continue to be optimism and resilience, where the sense of humor remained in last place. Finally, it is concluded that it is important to propose more diagnostic tools like these, which contribute to change and generate a happier university in tune with the requirements of the people who live there.

Keywords: Positive Psychology, Behavior, Management, Universidad de Los Andes.

1. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, las organizaciones han venido tomando gran importancia en las sociedades, a su vez, el manejo del personal, las funciones que cumplen y la manera cómo se desenvuelven, son un campo de estudio fundamental en las ciencias sociales. Como consecuencia de la interacción constante que se mantiene dentro de las tales instituciones, éstas van adquiriendo un patrón cualitativo que determina el comportamiento de sus trabajadores, el desarrollo de las capacidades psicológicas, las fortalezas del talento humano, así como el desempeño laboral; aspectos ampliamente estudiados por la Psicología.

El estudio de la Psicología, ha impactado al mundo de muchas maneras a medida que ha ido evolucionando. Actualmente es un campo ampliamente desarrollado y de interés tanto personal como colectivo, debido a que el conocimiento de la psiquis humana otorga herramientas en quienes la manejan y por esta razón, si actualmente se realiza el ejercicio de preguntar a diferentes personas de todo tipo y condición por el objetivo de la Psicología, seguramente se encontrará una respuesta general inclinada hacia tratar y curar los trastornos de la mente de una persona. Si bien es cierto que, desde sus inicios, la Psicología se ha encargado exclusivamente del estudio patológico del ser humano, llegó un momento en que se comenzó a confundir con psicopatología y psicoterapia.

El término Psicología Positiva ha sido descrito por Martin Seligman, quien había dedicado una parte importante de su carrera al trastorno mental y al desarrollo de conceptos como la indefensión aprendida. La invención de este nuevo término, ha dado un giro radical en su orientación, procesando y construyendo una concepción más positiva de la especie humana y de su desarrollo en las organizaciones. La Psicología Positiva tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y prevenir la aparición de trastornos mentales y patologías. De esta manera, en el presente estudio se busca como objetivo principal, la determinación de la influencia de la Psicología Positiva en el Comportamiento

Gerencial de las Facultades de la Universidad de Los Andes.

En consecuencia, en esta investigación y con los resultados obtenidos se buscó aportar nuevos conocimientos acerca de la influencia de la Psicología Positiva en el comportamiento gerencial, tener una idea de cómo se comportan las dimensiones que la componen desde un punto de vista cualitativo, cuáles son las más desarrolladas hasta ahora y su potencial adquisición, por los gerentes de las facultades de la Universidad de Los Andes, en comparación con un estudio realizado anteriormente con características cuantitativas, todo esto teniendo como consideración principal, la importancia que tiene la influencia de la gestión de éstos, no sólo en los profesores sino en los estudiantes, los cuales son el futuro de la sociedad.

2. ESTADO DEL ARTE

En Latinoamérica, tal como lo refiere Aular (2008:30), las universidades se han enfocado en el fomento de escuelas autárquicas de especialización profesional, resaltando la búsqueda de la excelencia, calidad, eficiencia e innovación tecnológica, entre otros aspectos. Sin embargo, se han visto afectadas por problemas coyunturales, políticos, estructurales e ideológicos. Estas condiciones han derivado una limitación en el acceso a la educación superior para algunos sectores, donde el crecimiento de la oferta de universidades públicas no ha podido hacer frente a la demanda, mientras que las universidades privadas son una alternativa poco alcanzable por sus altos costos.

En el caso particular de Venezuela, según lo expone Aular (2008:31), las organizaciones que conforman el sector universitario, no se encuentran ajenas a esta realidad, a lo que se le agregan una serie de situaciones problemáticas provenientes de la interacción de sus miembros, circunstancias propias del relacionamiento de los seres humanos, afectando especialmente a las personas electas para conducir las bases fundamentales de las Universidades, como

lo son los Decanos, Directores de Escuela, Jefes de Departamento y Directores de Institutos, de las distintas facultades que las conforman.

En consecuencia, dentro de esos aspectos problemáticos el autor refiere los siguientes: la competitividad gerencial, el choque de liderazgos, competencia por espacios de poder, problemas de equidad, necesidades de progreso del conocimiento, pertinencia de las áreas educativas ante la realidad del país, preocupación por la cuota de contribución al desarrollo del sistema educativo nacional, diversificación de los modelos de educación superior, calidad de la enseñanza, entre otros.

Tal es el caso de la Universidad de Los Andes, siendo una organización bicentenaria, no está exenta a un cúmulo de experiencias, interrelacionamiento, variables culturales e influencia interdisciplinaria generada por las personas que coexisten en sus distintos escenarios, eventos con los que deben pugnar los encargados de la toma de decisiones y la dirección de las once (11) facultades de esta Magna Casa de Estudios.

Puede observarse que, a través de los años, la Universidad de Los Andes ha venido manifestando situaciones complejas que afectan su normal desenvolvimiento, circunstancias que deben ser conducidas de manera acertada principalmente por quienes toman las decisiones y están a la cabeza como máxima autoridad de las dependencias que fundamentan la existencia de esta Universidad, es decir los Decanos, Directores de Escuela, Jefes de Departamento y Directores de Institutos de las once Facultades. Para lo cual se requieren habilidades en la forma en que se conciben los pensamientos, el desempeño de los trabajadores, las actitudes de las personas, la eficacia y productividad, entre otros aspectos estudiados por la Psicología Positiva.

En este mismo orden de ideas, Boñuelos, (2013: 12), expresa que las organizaciones que aplican la Psicología Positiva son aquellas capaces de implementar cambios e implementar esfuerzos de colaboración, para

maximizar el bienestar de todos los integrantes de la organización. Boñuelos, (2013) expone que Mediante la implementación de la Psicología Positiva se pueden lograr mejorar aspectos como la productividad mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, ambientes sociales de apoyo, oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-vida privada. Todo esto basado en la autoeficacia, esperanza, optimismo, resiliencia para obtener resultados como servicios y productos de excelencia.

Todo esto con la finalidad de generar relaciones positivas con el entorno, a fin de fomentar la motivación y la pasión en las personas que hacen vida en las organizaciones, por la actividad que desarrolla y la capacidad para plantearse la situación en aras de una mejora continua y en búsqueda de la excelencia académica. Además de poseer alta dedicación y dirección del esfuerzo hacia el desarrollo de sus capacidades. Adaptación a los cambios, concibiéndolo como una oportunidad, lo cual genera en consecuencia un equilibrio emocional.

Asimismo, Luthans y Col., (2007:10), describen un término nuevo asociado a la Psicología Positiva, directamente vinculado con las organizaciones denominado Comportamiento Organizacional Positivo, el cual se define como:

“el estudio y la aplicación de las fortalezas del recurso humano positivamente orientadas y de las capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y efectivamente manejadas para mejorar el desempeño en el trabajo.”

Por su parte, Vargas (2011:8), quien realizó un trabajo determinando la relación entre las variables “cultura” y “desarrollo universitario”, encontró que están moderadamente asociadas y que es fundamental el conocimiento del comportamiento organizacional, pues éste permitirá reconocer y contribuir al desarrollo universitario; además, reconoció ciertos valores que comúnmente expresan dicha

conducta como la relación de identidad, el compromiso social, el profesionalismo de los docentes, la falta de responsabilidad, afecto por el trabajo e imprecisión en la práctica del compañerismo y la disciplina.

Así mismo, los autores mencionan la necesidad recurrente de prestar atención a estos aspectos antes mencionados, por ejemplo, Winter, (2011:16), expone que para determinar si puede adaptarse una gestión de calidad en las universidades, de acuerdo a las experiencias obtenidas en diferentes instituciones en el mundo, concluye que es indispensable mantener una mentalidad abierta y optimista, para poder asumir riesgos y aprovechar oportunidades de mejora.

De esta manera, Salanova, (2007:5) expone que, en el campo de las organizaciones, el estudio de la Psicología se ha concentrado en el lado negativo del estrés laboral y está inspirado en un antiguo modelo médico que solo abarca un porcentaje de la Psicología Organizacional. Por esta razón, existe la necesidad de una aproximación positiva, más novedosa y favorable que se concentre en las fortalezas y el funcionamiento organizacional óptimo.

Según se puede observar, son muchos los autores que cada vez más refieren el tema de la Psicología Positiva como una alternativa para mejorar los sistemas organizacionales. Sin embargo, el término Psicología Positiva, impacta en las instituciones acostumbradas a desarrollarse a partir de problemas y no de situaciones, ni soluciones. El optimismo, el sentido del humor, la resiliencia y la creatividad, son capacidades que deben ser desarrolladas en cualquier organización, lo que toma gran importancia, sobre todo en aquellas instituciones encargadas de formar integralmente a los ciudadanos, por medio de su gestión, como es el caso de las universidades.

En relación a lo antes mencionado, es indispensable que en las organizaciones de educación universitaria, especialmente en la universidad de Los Andes, comiencen a implementarse cambios a nivel de pensamiento, que ayuden a flexibilizar

puntos de vista en la gestión de la misma, y así, romper paradigmas para lograr una educación acorde con los tiempos actuales, donde la inteligencia emocional y todos sus componentes, se pongan al mando de la gerencia, para lograr una retroalimentación entre los integrantes internos o externos de ésta y todas las demás organizaciones de educación universitaria, para afianzar las fortalezas e incrementar el rendimiento para convertirlas en organizaciones saludables.

En consecuencia, haciendo un análisis crítico sobre los elementos expuestos anteriormente como situación problemática que afecta a la Universidad de Los Andes en materia de gestión decanal, considerando que los decanos, son quienes tienen a su cargo la responsabilidad en la toma de decisiones para hacer frente a las situaciones existentes a fin de alcanzar los objetivos institucionales propuestos; y conociendo las bondades de la influencia de la Psicología Positiva a través del estudio de diversos aspectos del ser humano como las emociones positivas, felicidad, alegría, fortalezas, optimismo, creatividad, resiliencia; como aspectos relevantes, no sólo para la misma organización sino para el desarrollo de cada individuo dentro de la sociedad.

En relación a lo antes mencionado, es indispensable la formulación de nuevas herramientas diagnósticas, que les permitan a los líderes actuales de las organizaciones poder hacerse idea de las características que debe tener su gestión en pro del mejoramiento no solo de la calidad de vida de sus colaboradores, sino de la organización que gerencia.

3. DEFINICIÓN DE PSICOLOGÍA POSITIVA

El término fue desarrollado por el pionero en esta materia, Martin Seligman, investigador que, habiendo dedicado gran parte de su carrera al trastorno mental y al desarrollo de conceptos como la indefensión aprendida, ha dado un giro radical en su orientación, elaborando y promoviendo una concepción más positiva de la especie

humana. Sin embargo, otros autores han fortalecido los conceptos de Seligman a lo largo de los años.

Además de este concepto como complemento, Linley y Col. (2006) agregan que La Psicología Positiva es el estudio científico del funcionamiento humano óptimo. En un nivel metapsicológico, pretende compensar el desequilibrio en la investigación y la práctica psicológica llamando la atención acerca de los aspectos positivos del funcionamiento y la experiencia humanos, e integrándolos dentro de nuestra comprensión de los aspectos negativos del funcionamiento y la experiencia humanos. En un nivel pragmático, trata acerca de la comprensión de las fuentes, los procesos y los mecanismos que conducen a éxitos deseables.

En este sentido, la Psicología Positiva, emerge como un paradigma neoclásico, moderno y enfocado en la profilaxis, en búsqueda de mejorar el bienestar de las personas desde un abordaje práctico y generalizado, ya que, es aplicable desde cualquier edad y el desarrollo de sus componentes podrá asegurar una vida más sencilla, resiliente y enfocada al logro de objetivos mensurables.

4. COMPONENTES DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA

En la reformulación de su teoría Seligman (1999:562), considera que el núcleo de la Psicología Positiva además de la felicidad, es el bienestar y el objetivo principal no es en si la satisfacción en la vida, sino el crecimiento personal.

De esta manera, existen componentes importantes a la hora de evaluar dicha corriente, como lo son: el optimismo, la resiliencia, el sentido del humor y la creatividad, entre otros. Estos componentes a su vez, están definidos por otras variables que determinan sus dimensiones de estudio. Siguiendo los criterios de Jara (2004:32), cuando las define como: “el conjunto de elementos que permiten identificar las propiedades y características de las

variables a evaluar”. Dichos componentes serán descritos a continuación bajo la referencia de diferentes autores.

OPTIMISMO

Tal como lo refiere Peterson (2006:7), el optimismo se entiende como una cualidad o característica psicológica disposicional, que remite a expectativas positivas y objetivos de futuro, cuya relación con variables como la perseverancia, el logro, la salud física y el bienestar han hecho de esta materia uno de los puntos centrales de la Psicología Positiva. Todos los estudios actuales comprueban que la capacidad de ser optimista tiene valor predictivo sobre la salud y el bienestar, además de actuar como modulador sobre los eventos estresantes, paleando el sufrimiento y el malestar de aquellos que sufren, tienen estrés o enfermedades graves.

Seligman (2003:64) opina que el optimismo también puede actuar como potenciador del bienestar y la salud en aquellas personas que, sin presentar trastornos, quieren mejorar su calidad de vida. Así mismo, Winter, (2011:17) expresa que, desde un punto de vista organizacional, es considerado además como una característica relevante a la hora de la toma de decisiones para el crecimiento continuo, ya que otorga ventajas para la supervivencia de la misma. Seligman (2003:75) describe los siguientes componentes del optimismo:

Emociones positivas: Son aquellas que implican sentimientos agradables, valoración de la situación como beneficiosa, tienen una duración temporal muy corta y movilizan escasos recursos para su afrontamiento.

Compromiso: Como lo señala Seligman (2011:36), la sensación de respeto ante la vida, en la cual, el trabajo, la crianza de los hijos, el amor, el tiempo libre o cualquier otro aspecto; se vuelve impostergable. Es el resultado de utilizar las fortalezas personales para obtener numerosas gratificaciones en los principales ámbitos de la existencia.

En este orden de ideas, el optimismo se basa en la capacidad para desarrollar habilidades de conversión de pensamientos fatalistas en pensamientos más positivos, los cuales, sumados al trabajo constante y la disciplina, otorgan un cambio en la capacidad de discernimiento, otorgando nuevos caminos más cercanos al bienestar.

SENTIDO DEL HUMOR

El sentido del humor se define como la capacidad de encontrar cualidades graciosas de una situación. Según lo explica Vera (2006:5), existen muchas investigaciones que relacionan el sentido del humor con la salud. El humor y su manifestación externa más común, la risa, son un importante pilar de la investigación en Psicología Positiva. Aunque la idea de que la risa y el humor promueven la salud no es nueva, es en las últimas décadas cuando han comenzado a proponer terapias basadas en esta materia.

Muchas investigaciones científicas han confirmado que la risa es capaz de reducir el estrés y la ansiedad y mejorar la calidad de vida de las personas. El humor funciona como una válvula interna de seguridad que permite liberar tensiones, disipar preocupaciones y relajarse. El sentido del humor a su vez, se descomponen en:

Felicidad: Seligman (2011:76), define la verdadera felicidad, como una sensación de amplio bienestar y deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de su uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos. Para el autor, la felicidad se constituye de pequeños instantes agradables vividos. La felicidad es un momento de satisfacción subjetivo, se ha concebido como un propósito o un fin, como un estado de bienestar ideal y estable que lograr.

Relaciones positivas: Manejar las relaciones de manera constructiva. El autor señala que, construir relaciones con nuestros seres queridos, amigos y conocidos desde un vínculo seguro, donde compartir nuestras experiencias

y disfrutarnos mutuamente sea el centro esencial para nuestro bienestar. Cuando nos relacionamos con los demás de forma ansiosa, con temor o control en exceso, impidiendo un sano compartir y disfrute, se convierte, por el contrario, en una fuente de malestar. Seligman (2011:37).

Sentido: Consiste en emplear las fortalezas y las virtudes características al servicio de algo que trascienda a la persona que permita encontrar un objetivo a la vida. En este orden de ideas, puede ser muy variado, dependiendo de las diferencias individuales que caracterizan a las personas, y no tiene por qué ser necesariamente de orden religioso o basado en un dios.

En complemento, aprender a canalizar múltiples emociones a través del sentido del humor, otorga al ser humano, la capacidad de desarrollar el pensamiento lateral, liberándolo de creencias limitantes cerca de la certeza o seriedad de los pensamientos, dicha actitud, desarrollada como un hábito, se relacionará naturalmente con un incremento en la felicidad, la cual permite por medio del desarrollo de la inteligencia emocional, interactuar con otros individuos y contemplar desde otro panorama los distintos puntos de vista que pueden surgir, lo cual, de forma instintiva permite sentir un propósito de vida y establecer compromisos con fines satisfactorios.

RESILIENCIA

La resiliencia es descrita por Seligman y Csikszentmihalyi (2000:7) como la capacidad de un individuo de sobreponerse a la adversidad, recuperarse, salir fortalecido, desarrollar competencia social, académica y vocacional, pese a estar expuesto a un estrés psicosocial grave. Por esto, es importante desarrollar dicha cualidad en los individuos que conforman las organizaciones, ya que permite resistir al estrés, tolerar la presión en situaciones conflictivas o violentas, reaccionar y desplegar estrategias que contribuyen a superar e incluso salir reforzados positivamente de tales experiencias.

El impacto que deja el vivir un acontecimiento traumático es quizá uno de los escenarios que más transforma la vida de una persona. Cuando un ser humano tiene la oportunidad de volver a construir su forma de entender el mundo o su sistema de valores, se le presenta la oportunidad de replantear su concepción del mundo e intentar modificar sus creencias, de manera que en esta reconstrucción puede darse un aprendizaje o un crecimiento personal.

La motivación al logro: Consiste en el descubrimiento de un problema o en el hallazgo de una estrategia de solución son decisivos los procesos intelectuales y precisamente éstos se desarrollan en estrecha interrelación con la esfera motivacional del alumno. Se ha podido comprobar que la persona desarrolla su actividad creadora donde el impulso motivacional lo orienta, lo que le permite optimizar sus capacidades, potencialidades intelectuales, implicación personal y el desarrollo de habilidades.

Fortalezas personales: Para Seligman (2011:75), las fortalezas y las virtudes actúan a modo de barrera contra la desgracia y los trastornos psicológicos y pueden ser la clave para aumentar la capacidad de recuperación.

En éste sentido, convertirse en un ser resiliente, es desarrollar la habilidad para afrontar la adversidad, el estrés o eventos adversos exitosamente y se va a manifestar como un conjunto de creencias y patrones de pensamiento que ayudan a modificar actitudes, transformando una adversidad en un complejo desafío para salir fortalecido de ella. En otras palabras, permitirá ver las ventajas y las ganancias de una circunstancia que se cree adversa. Una persona resiliente tendrá la capacidad de mantener el equilibrio en una situación de tensión y estrés, ayudará a otros de forma genuina, tendrá siempre una actitud optimista y siempre mantendrá una actitud responsable, consecuente, creativa y emprendedora.

CREATIVIDAD.

La creatividad o también llamada

inteligencia práctica, se define como la capacidad de crear, de producir cosas nuevas. Para Seligman (2003:34), es la capacidad que tiene el cerebro humano para llegar a ideas nuevas y resolver problemas de una forma original. En su materialización puede adoptar formas artísticas, literarias, científicas y toma un papel fundamental en el crecimiento de la organización, mejorando la calidad de gestión. Dentro de la creatividad, existen componentes que la definen, en este caso, el psicólogo Csikszentmihalyi (1990:17), define que estos son:

El Fluir: este componente fue desarrollado por quien lo ha definido como un estado en el que la persona se encuentra completamente absorta en una actividad para su propio placer y disfrute, durante la cual el tiempo vuela y las acciones, pensamientos o movimientos se suceden unas a otras sin pausa. La persona utiliza sus destrezas y habilidades llevándolas hasta el extremo.

El pensamiento divergente: El pensamiento divergente es la actividad cognoscitiva y valorativa orientada a la búsqueda de lo esencialmente nuevo dirigida a obtener, almacenar, transformar y controlar materias, energías e información, lo que se concreta en la aplicación práctica hasta el objeto singular.

La plasticidad de pensamiento: Esta brinda la posibilidad de adaptación de la solución no solo a las condiciones reales de índole material, de medios u otra, sino que también les permite analizar el problema desde distintos ángulos, con diferentes soluciones. La plasticidad en la persona otorga la capacidad para reorganizar y reconceptualizar dentro y fuera del proceso constructivo, sus puntos de vista, criterios, opiniones e ideas, y así asumir alternativas de solución al problema planteado.

Finalmente, una persona creativa tendrá siempre una vacante en el nuevo mundo, ya que, su desarrollo de pensamiento divergente, otorgará soluciones efectivas y eficaces ante las adversidades continuas. Por medio de la capacidad para percibir

múltiples posibilidades, de otras maneras de hacer las cosas, del no quedarse estancado en un pensamiento y además, su capacidad para estar en el momento presente, las soluciones a las distintas situaciones son un boleto seguro al éxito personal y organizacional.

5. ANTECEDENTES

En el ámbito internacional, la Psicología Positiva ha tenido más impacto, no sólo en las organizaciones en general, sino en las organizaciones educativas, determinando en todas las investigaciones realizadas, la gran importancia sobre el manejo del bienestar mental y el equilibrio emocional, para el óptimo desarrollo de éstas.

Continuando con lo antes planteado, Vilaca, (2013), realizó en su tesis doctoral en la Universidad de Extremadura, España, un trabajo titulado **Espiritualidad Organizacional y Capital Psicológico, el papel del liderazgo auténtico**. Explica que, aunque se ha reconocido el valor de la positividad hace mucho tiempo, tan sólo recientemente ha sido objeto de investigación y aplicación en el campo del Comportamiento Organizacional.

En dicha investigación, estudiaron a 710 miembros organizacionales, encuestados a través del cuestionario ELC, compuesto por tres escalas: Espiritualidad Organizacional (Rego y col., 2007), Cuestionario de Liderazgo Auténtico (Walumbwa y col., 2008) y Cuestionario de Capital Psicológico (Luthans y col., 2007).

Los resultados finalmente mostraron que la Espiritualidad Organizacional y el Liderazgo Auténtico se influyen mutuamente en un 39,6% y la Espiritualidad Organizacional, asociada al Liderazgo Auténtico, presenta una capacidad predictiva del Capital Psicológico de 38,44%. Sin embargo, la percepción de las características de autenticidad de los líderes no influye en las capacidades positivas de esperanza, resiliencia, auto-eficacia y optimismo, que son elementos constituyentes del Capital Psicológico.

Estos resultados sugieren, que la evaluación de las características espirituales de las organizaciones tiene un impacto significativo en el Capital Psicológico individual y que este impacto, se hace sentir de un modo particular a través de la percepción de dos características del entorno de la organización: utilidad del trabajo para la comunidad circundante y en la felicidad que proporciona. Por otro lado, los datos obtenidos revelaron que cuando se asocia la Espiritualidad Organizacional con el Liderazgo Auténtico, con el fin de comprender la influencia que ambos tienen en el Capital Psicológico de los actores organizacionales, encontraron que el Liderazgo Auténtico pierde influencia y la Espiritualidad Organizacional es el gran predictor del Capital Psicológico de los trabajadores.

Dicho estudio contribuye a fortalecer la idea que se maneja en esta tesis sobre la necesidad de aplicar la positividad en el campo de las organizaciones, además, funciona como soporte en el campo del método científico, al correlacionar variables y determinar su dependencia, determinando la importancia de éstas en el bienestar de las personas.

En este mismo orden de ideas, Butler y Kent (2016), realizaron un estudio aplicando las teorías propuestas por Seligman en el libro Flourish (2011), donde se describe el bienestar en términos de cinco pilares: emoción positiva, compromiso, relaciones, significado y realización, o PERMA. El estudio se denominó: **El Perfil PERMA: Una breve medida multidimensional del bienestar**.

Dichos autores desarrollaron el perfil PERMA como una breve propuesta, donde compilaban cientos de elementos teóricamente relevantes. Con base en tres estudios (N = 7,188) redujeron, probaron y refinaron los ítems, lo que resultó en un conjunto final de 15 preguntas (tres ítems por dominio PERMA). Se agregaron ocho elementos de relleno adicionales, que evalúan el bienestar general, las emociones negativas, la soledad y la salud física, lo que resultó en una medida final de 23 elementos.

Se realizó una serie de ocho estudios adicionales (N = 31,966) para probar la psicometría de la medida. El perfil PERMA demostró el ajuste aceptable del modelo, la coherencia interna y la evidencia de validez de contenido. El perfil PERMA se suma entonces a la caja de herramientas de medidas de bienestar, lo que permite a las personas monitorearlo en múltiples dominios psicosociales.

Finalmente, los autores concluyen que, a través de un proceso intensivo, se creó una medida que, tanto a nivel de contenido como analítica, captura los cinco dominios PERMA. La medida demuestra una confiabilidad aceptable y evidencia de validez y confiabilidad. En última instancia, los autores esperan que esta herramienta pueda ayudar a las personas a comprenderse mejor a sí mismas, tomar nota de sus fortalezas y debilidades y encontrar formas de prosperar más plenamente en la vida.

En este orden de ideas, el estudio resulta de relevancia para esta tesis ya que comprueba una de las directrices de la Psicología Positiva propuesta por Seligman (2011), donde aclara que debe hacerse un esfuerzo por aplicar el método científico y comprobar así, la importancia de tomarse en serio la felicidad y el positivismo. Así como la factibilidad de realizar un constructo basado en otros instrumentos, para que así, su aplicación y resultados, sean un poco más cercanos a las hipótesis planteadas.

De esta manera también, Martínez (2016), realizó una publicación de un artículo denominado **Dimensiones e indicadores para el desarrollo de la creatividad en el profesional de Cultura Física**, donde exponen que la creatividad ha sido objeto de análisis en los últimos tiempos para los pedagogos, por la importancia que se le concede en la formación de un profesional competente, lo cual constituye uno de los grandes retos en la formación de los profesionales de la Cultura Física. Las investigaciones realizadas acerca del tema han estado sustentadas en las necesidades de los deportes para incrementar los rendimientos deportivos, restándole importancia a su desarrollo desde el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El objetivo de la investigación consistió en ofrecer las dimensiones e indicadores que permitan medir el desarrollo de la creatividad en los docentes de la carrera Cultura Física y los profesionales en formación del curso diurno atleta. De esta manera, se investigó a un grupo de docentes de la disciplina Psicopedagogía y estudiantes del segundo año del curso regular atleta de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Pinar del Río.

Para determinar y dar solución al problema, la autora aplicó diferentes métodos investigativos, entre ellos, la observación, la entrevista, la encuesta, la estadística descriptiva. Los resultados obtenidos en la práctica pedagógica demostraron la utilidad del producto para orientar al docente hacia el desarrollo de la creatividad desde el proceso de enseñanza-aprendizaje y como medir su impacto en la disciplina Psicopedagogía por medio de los indicadores que definen la creatividad como lo son: el pensamiento divergente, la fluidez, la flexibilidad y la motivación.

Los resultados obtenidos en el campo de la Psicología Positiva, específicamente en el componente creatividad, contribuyen en el desarrollo de esta tesis ya que comprueban el potencial que poseen estos componentes en el desarrollo integral de las personas que hacen vida en las organizaciones, así como el otorgamiento de dimensiones e indicadores que permitieron realizar un constructo con el instrumento final de medición.

Es importante mencionar que los autores proponen la implementación de los diferentes elementos de la teoría del bienestar PERMA, como una propuesta para la promoción del bienestar individual y colectivo por medio de la optimización de cada individuo, los cuales complementan los enfoques ya existentes centrados solo en el mejoramiento de la eficiencia y la productividad de la empresa y la reducción del estrés. Los temas abordados tratan sobre fortalezas personales, emociones positivas, gratitud, apego y vínculos, inteligencia emocional y liderazgo, resiliencia y retiro laboral.

Por otra parte, Sánchez y Col., (2018),

realizaron un estudio que lleva por nombre: **Efectos de un programa de felicidad basado en la psicología positiva sobre el rendimiento académico de estudiantes universitarios**. El estudio determinó los efectos de un programa de felicidad basado en la psicología positiva sobre el rendimiento académico de estudiantes universitarios. Los autores trabajaron con estudiantes de la Escuela de Educación de la Universidad del Zulia, haciendo comparaciones antes y después de ser administrado el programa. Los autores principales que fundamentaron dicha investigación fueron Seligman (2011), Bisquerra (2005), entre otros.

En dicho estudio se recopiló información del rendimiento académico, proveniente de las calificaciones en una evaluación escrita realizada en la asignatura Introducción a la Psicología y Desarrollo Humano. Luego, se diseñó y administró un programa de 16 horas para promover la felicidad de estos estudiantes. Posteriormente, se efectuó otro evaluativo escrito y se registraron las calificaciones.

En el estudio, se utilizó un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, método de campo, diseño cuasi experimental. La población la integraron 35 estudiantes de la mención Idiomas Modernos, cursantes de una asignatura común para todas las menciones de la carrera de Educación. El pretest fue realizado por 42 estudiantes, mientras que el post test fue efectuado por 35. Se aplicaron estadísticas descriptivas para los puntajes obtenidos antes y después de aplicar el programa, y la prueba t de Student para determinar si hubo diferencias.

Se evidenció que el promedio para el grupo antes de aplicar el programa fue de 13,95, desviación estándar de 4,28, y luego de aplicado, el promedio fue 18,20 con desviación de 1,73, valor t de -5,51 y probabilidad 0,000 que es menor que el nivel de significación de 0,05, lo cual indica que los puntajes se incrementaron significativamente después de la aplicación del programa.

Los autores mencionaron que cabe destacar la importancia de la felicidad o

bienestar subjetivo en el desarrollo integral de los individuos, por lo que se plantearon las siguientes recomendaciones: continuar efectuando intervenciones psicológicas orientadas a la felicidad, como parte de un estudio longitudinal con este grupo de jóvenes que inician la carrera educación, con la finalidad de mantener y optimizar el rendimiento académico de dichos estudiantes a lo largo de la carrera, también con este grupo, realizar mediciones cuantitativas y cualitativas de la felicidad.

Es importante resaltar que este estudio corrobora la factibilidad y eficacia de la aplicación del método científico en temas como la felicidad, el bienestar y el positivismo, además de esto, fundamenta teóricamente, la necesidad de la implementación de nuevas técnicas para aumentar el rendimiento en las universidades.

En complemento a dichos antecedentes, para dar contexto y soporte a este estudio, resulta fundamental mencionar los resultados obtenidos en el campo cuantitativo en el año 2016. Donde el estudio llevo por nombre **Influencia de la Psicología Positiva en el comportamiento gerencial en las Facultades de La Universidad de Los Andes**, realizado por Duque (2016).

El estudio tuvo como objetivo principal analizar la Psicología Positiva presente en el comportamiento gerencial en las Facultades de La Universidad de Los Andes. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva, con un diseño experimental y de campo. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario, con escala de valoración de tipo Lickert, aplicado a una población finita conformada por 84 profesores, que representaban la gerencia académica de las respectivas facultades de dicha universidad.

Los resultados de dicho estudio arrojaron que la dimensión más frecuente fue la resiliencia presentando una alta correlación con el optimismo. La relevancia de dicho estudio radicó en arrojar un diagnóstico sobre la influencia actual de los componentes de la Psicología Positiva en el Comportamiento Gerencial de La Universidad de Los Andes, donde se

evidenció que los docentes pertenecientes a las Facultades de Arquitectura, Ciencias y Arte, son los que presentaron porcentajes promedios más altos. Finalmente, la autora concluyó que, es importante proponer más herramientas diagnósticas, que contribuyan al cambio y a generar instituciones más felices y en sintonía con los requerimientos de las personas que hacen vida en ellas.

6. METODOLOGÍA

Para tener una mejor comprensión de la Psicología Positiva en el comportamiento gerencial de los decanos de Las Facultades de la Universidad de Los Andes, se realizó uso de una metodología cualitativa basada en el estudio de caso, ya que este nos permitió analizar las características particulares de cada uno de los actores.

La orientación metodológica de la investigación es cualitativa de tipo fenomenológica – hermenéutica. Este paradigma considera la importancia de la comprensión de los fenómenos desde la perspectiva de los investigadores en cada uno de los enfoques. Finalmente se pretende utilizar la interpretación en el abordaje del escenario que tratará de sintetizar los aportes en el campo, para proponer constructos futuros que mejoren la calidad universitaria.

En esta investigación se optó por el estudio de caso, ya que a través de este se puede analizar el fenómeno desde diferentes perspectivas. El estudio de caso como instrumento para el análisis organizacional, cumple con los tres principios de la metodología de investigación cualitativa: describir, comprender y explicar (Sabino, 2002).

Para esta investigación se utilizó como técnica base de investigación cualitativa un cuestionario con preguntas abiertas. El propósito de dicho cuestionario fue obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones fidedignas del significado que tienen los fenómenos descritos. El cuestionario fue aplicado a once decanos de los cuales obtuvimos respuesta de nueve,

por medio online con un formulario de la plataforma Google forms. Las respuestas obtenidas se analizaron de forma individual y finalmente se obtuvieron resultados cualitativos que ayudaron a realizar comparaciones con un estudio anterior realizado con un enfoque cuantitativo por Duque (2016).

7. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la presente investigación sobre la influencia de la Psicología Positiva y sus componentes asociados (creatividad, resiliencia, optimismo y sentido del humor) que se encuentran presentes, en el comportamiento gerencial de los decanos de las diversas Facultades de La Universidad de Los Andes.

Quando se les preguntó ¿Cuál es la razón principal por la cual continúa trabajando en la Universidad de Los Andes?

La mayoría de las respuestas estuvieron orientadas a seguir fomentando la educación por compromiso a la universidad y a la juventud del país, resaltando que gracias a su formación y años de trabajo poseen residencia y comodidad en la ciudad de Mérida.

¿Considera que normalmente hace las cosas con ánimo y compromiso?

La mayoría respondió que a pesar de que han pasado por momentos de mucha dificultad en su gestión, se han mantenido animados a seguir con una lucha universitaria y apoyando la educación.

¿Se siente conforme con su estándar de productividad?

Todos los encuestados respondieron que se sienten conformes, algunos agregaron que no sólo con estándar de productividad sino con la de su equipo de trabajo.

Durante su trabajo, ¿cuál es el momento en donde siente estado de “flow” (máxima concentración y satisfacción en el momento presente)?

Las respuestas estuvieron orientadas a los momentos de impartir clases y durante el diseño de procesos para mejorar la gestión universitaria.

¿Siente con frecuencia facilidad para mantener el liderazgo sobre la masa laboral, resolver problemas y generar propuestas?

Algunos encuestados mencionaron que el liderazgo ha sido reducido a tomar decisiones básicas, ya que la gestión en los últimos años no ha estado acompañada de grandes cambios. Otros comentaron que la resolución de los problemas es cuestión de su día a día, sin embargo, ninguno mencionó la aplicación de nuevas propuestas.

¿Cuál de las siguientes cualidades está más desarrollada en su personalidad y por qué? Creatividad, Optimismo, Resiliencia o Sentido del Humor

La mayoría de las respuestas estuvieron orientadas al optimismo y la resiliencia, en los casos que fueron mencionadas todas las cualidades, el sentido del humor siempre quedó en último lugar.

¿Normalmente se interesa por diversos temas o prefiere temas relacionados a su campo de conocimiento?

La mayoría mencionó que prefiere los temas relacionados con su campo de conocimiento a excepción de una persona que mencionó ser diverso en su aprendizaje diario.

¿Siente fluidez para transmitir alegría y humor a los demás?

La mayoría mencionó que no son cualidades que suelen estar presentes pero que hacen su mayor esfuerzo por mantener un buen ambiente laboral.

8. REFLEXIONES FINALES

Como puede observarse en las respuestas obtenidas y en concordancia con los resultados obtenidos en el estudio realizado por Duque (2016), las conductas asociadas a los gerentes en cada una de las dimensiones siguen dominando el optimismo y la resiliencia.

Estos resultados concuerdan con lo expresado por Martínez (2016), donde expresa que, los resultados obtenidos en la práctica pedagógica demostraron la necesidad de orientar al gerente hacia el desarrollo de la creatividad desde el proceso de enseñanza-aprendizaje y como medir su impacto en la disciplina Psicopedagogía por medio de los indicadores que definen la creatividad como lo son: el pensamiento divergente, la fluidez, la flexibilidad y la motivación. Así, para determinar y dar solución a problemas como estos, es necesario comenzar a aplicar diferentes métodos investigativos, entre ellos, la observación, la entrevista, la encuesta, la estadística descriptiva.

En cuanto al sentido del humor, autores como Seligman y Peterson (2007), recomiendan practicar la amabilidad, la gratitud que aumenta el disfrute y la valoración de los buenos momentos pasados, la reescritura de la historia mediante el perdón puede transformar los malos recuerdos en neutralidad, lo cual facilita una mayor satisfacción con la vida, para vivir en el área superior del rango fijo de la felicidad verdadera de las emociones positivas, como el sentido del humor, por medio de la satisfacción, alegría, realización personal, orgullo y serenidad, que se relacionan con el pasado. También destaca la importancia de fomentar las emociones positivas del presente, tales como alegría, éxtasis, tranquilidad, entusiasmo y euforia entre otros, y las del futuro: optimismo, esperanza, fe, y confianza.

Es por esta razón, que se hace necesaria la implementación de nuevas herramientas, como las propuestas en este trabajo, que permitan al gerente desarrollar competencias

conversacionales que coadyuven a la consolidación de las habilidades de trabajo en equipo, la actitud de liderazgo individual, la administración del tiempo, el desarrollo de la inteligencia.

Con base a lo antes planteado, cabe destacar la importancia de la felicidad o bienestar subjetivo en el desarrollo integral de los individuos y las organizaciones, por lo que se plantean las siguientes recomendaciones:

Continuar efectuando intervenciones psicológicas orientadas a la felicidad, como parte de un estudio complejo dentro de La Universidad de Los Andes, con la finalidad de mantener y optimizar el rendimiento a lo largo de cada gestión, así como realizar mediciones cuantitativas y cualitativas de los componentes de la Psicología Positiva mencionados en este estudio.

Además, diseñar y llevar a cabo talleres con otras variables psicológicas vinculadas con la felicidad, tales como la inteligencia emocional, el bienestar complejo, inteligencia social, liderazgo, con el propósito de indagar en el efecto en el rendimiento gerencial; siempre desde una perspectiva de prevención y con el objetivo de potenciar el desarrollo socio-emocional, no solo para el beneficio de los gerentes, sino de toda la colectividad universitaria.

Finalmente, continuar haciendo ciencia en todos los rincones organizacionales, en los cuales se hable sobre la necesidad de romper paradigmas de la escuela clásica, dejando de lado al ser humano productivo y rígido, donde temas como la resolución práctica de los problemas, la risa, el pensamiento divergente y lateral, así como la capacidad de ver múltiples probabilidades ante una situación, sea el quehacer diario de las organizaciones, las cuales estarán compuestas por el hombre nuevo, más eficiente, más positivo y psicológicamente más feliz.

9. REFERENCIAS

Aular, A. (2008). *Categorías para la comprensión de la planificación universitaria en Venezuela*. Caracas: Ediciones del Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Bisquerra, R. (2005). *Educación emocional y bienestar*. (Cuarta edición). Editorial Praxis. España.

Boñuelos, L. (2013). *Psicología Positiva en el ámbito Empresarial. IV Jornadas de coaching*. Sevilla 14 de noviembre 2013.

Butler, J y Kent, M. (2016). The PERMA-Profilier: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Fluir (Flow). Una Psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairós, S.A.

Duque, A. (2016). *Influencia de la Psicología Positiva en el comportamiento gerencial en las facultades de la Universidad de Los Andes*. [Tesis de Maestría, Universidad de Los Andes].

Jara, M. (2004). *Modelo de evaluación institucional para bachilleratos generales de Puebla*. [Tesis Doctoral. ICC]. México.

Linley, P. A., Stephen, J., Harrington, S. y Wood, A. M. (2006): Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, enero 2006, 1(1): 3–16.

Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5) 774-800.

Martínez, Y. (2016). Dimensiones e indicadores para el desarrollo de la Creatividad en el profesional de Cultura Física. *Revista electrónica de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 11(3) 144-150.

Peterson C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Editorial Lumen, Buenos Aires.

Salanova, M. (2007). *Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva*. Equipo de Investigación WONT. Universitat Jaume I (Castellón).

Sánchez, M; Pírela, L y Arraga, M. (2018). *Efectos de un programa de felicidad basado en la psicología positiva sobre el rendimiento académico de estudiantes universitarios*. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. 25(13) 34-54.

Seligman, M. (1999). *The President's address*. APA 1998 Annual Report. *American Psychologist*, 54, 559-562.

Seligman, M y Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction*. *American Psychologist*, 55 (1) 5-14.

Seligman, M. y Peterson, Ch. (2007). *Psicología clínica Positiva*. En L. Aspinwall & U. Staudinger (Eds.), *Psicología del potencial humano* (pp. 409-425). Barcelona: Gedisa (traducción de Lía Barberis y Alejandra García Murillo).

Seligman, M. (2006). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Grijalbo.

Seligman, M. (2011). *Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.

Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Barcelona: Ediciones B.

Vargas, R. (2011). Cultura y desarrollo Organizacional en La Universidad Nacional del Altiplano – Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 2(2) 5-15.

Vera, B. (2006). *Psicología Positiva. Una nueva forma de entender la Psicología*. *Papeles del psicólogo*, 27(1) 3-8.

Vilaca, I. (2013). *Espiritualidad Organizacional y capital psicológico, el papel del liderazgo auténtico*. Tesis Doctoral no publicada, Universidad de Extremadura, Badagoz.

Winter, R. (2011). *¿Puede adaptarse una Gestión de Calidad en las Universidades?* *Evaluación e Investigación*, 2(6) 11-28.