

BIENESTAR Y FELICIDAD EN EL ÁMBITO ESCOLAR Y LABORAL



Erick Ibarra Cruz¹⁵

Rosa Elba Domínguez Bolaños¹⁶

15 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla-México.
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8578-0074> Correo: erickibarra7@hotmail.com

16 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla-México/Sociedad Mexicana de Psicología Positiva.
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5260-5437> Correo: rosa.dominguez@correo.buap.mx/roshelb@hotmail.com



RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar y reflexionar acerca del bienestar y felicidad en los ámbitos escolar y laboral, determinar la relación que hay entre la orientación vocacional que se brinda a estudiantes antes de ingresar a la universidad, se aborda desde la perspectiva teórica de la psicología positiva, tomando en cuenta la experiencia del Centro de Investigación, Diagnóstico y Desarrollo de Talentos (CIDDT) de México con sus usuarios, con la finalidad de brindar algunas pautas para mirar la orientación vocacional y profesional desde un punto de vista más actual, centrada no solo en la inteligencia cognitiva y las áreas de interés del estudiante como se ha venido haciendo desde siempre, sino considerando todas las fortalezas humanas. Este enfoque se centra en las fortalezas personales, es decir, toma en cuenta el cúmulo de características positivas como las virtudes, fortalezas, capacidades, dones, talentos, conocimientos, experiencias y emociones positivas inherentes a la persona, y cómo estos factores internos impactan positivamente en su desempeño en el ámbito académico y laboral, contribuyendo a generar estados constantes de bienestar y felicidad.

Palabras clave: orientación vocacional, felicidad, bienestar subjetivo, empleo.



ABSTRACT

The objective of this work is to analyze and reflect on well-being and happiness in the school and work environments, to determine the relationship between the vocational guidance that is provided to students before entering the university, it is approached from the theoretical perspective of the positive psychology, taking into account the experience of the Center for Research, Diagnosis and Development of Talents (CIDDT) of Mexico with its users, in order to provide some guidelines to look at vocational and professional guidance from a more current perspective, focused not only in the cognitive intelligence and the areas of interest of the student as it has been doing since always, but considering all human strengths. This approach focuses on personal strengths, that is, it takes into account the accumulation of positive characteristics such as virtues, strengths, abilities, gifts, talents, knowledge, experiences, and positive emotions inherent to the person, and how these internal factors impact positively in their performance in the academic and work environment, helping to generate constant states of well-being and happiness.

Keywords: vocational orientation, happiness, subjective well-being, employment.

INTRODUCCIÓN

La orientación vocacional que se da en la escuela sea buena o mala, repercute directamente y de forma inmediata en el bienestar subjetivo de la persona mientras estudia la profesión que ha elegido, y trasciende a corto plazo en el campo laboral en cuanto a su productividad, bienestar y felicidad mientras desempeña las funciones propias de su puesto de trabajo.

Si se busca alinear las fortalezas del individuo con los requerimientos de los perfiles de ingreso de una carrera universitaria, y se detecta afinidad de intereses, experiencia previa y capacidades para incursionar con éxito en ese campo laboral lograrán desarrollar el compromiso e involucramiento con las actividades derivadas de su profesión, y experimentarán mayores estados de *flow* y felicidad al realizar las funciones del puesto con pasión, en caso contrario resultará contraproducente.

Históricamente, la psicología entró al sistema universitario en Estados Unidos desde finales del siglo XIX, en formato de carrera universitaria y diplomatura de grado, empero sus saberes y prácticas tuvieron su aceptación en Europa y América Latina hasta la década de los años 40 del siglo XX (Buss, 1979). En esta época, el enfoque de la psicología para el estudio de la mente y comportamiento humano era desde las debilidades o incapacidades, elemento clave para explicar la patología mental, retraso en el aprendizaje, mantenimiento de la moral en la guerra, adaptación del hombre al trabajo para determinar quién era apto para el ámbito laboral y quién no, etc., (Di Doménico & Vilanova, 2000).

Desde que surgió la psicología, la orientación vocacional y profesional, la consejería o asesoramiento psicológico, la psicología clínica, la laboral, la de la industria y la psicología de la educación han sido los temas de interés en el diseño curricular de los programas de estudio de la carrera de Psicología desde finales del siglo XIX en Estados Unidos (Di Doménico & Vilanova, 2000; Sexton y Hogan, 1992; Vilanova, 1990).

Derivado de lo anterior, los únicos especialistas en llevar a cabo la orientación educativa y profesional eran principalmente los psicólogos. Sin embargo, con el paso del tiempo se han ido incorporando a este campo otros profesionales de áreas

relacionadas con la psicología, como son los pedagogos o educadores, quienes están directamente involucrados cotidianamente con los alumnos conociendo de viva voz sus intereses, necesidades, fortalezas y capacidades, entendida esta última como: sus aptitudes, habilidades, capacidades, dones y talentos, además de sus limitaciones.

En este capítulo se aborda la orientación vocacional y su impacto en el ámbito académico y laboral desde el enfoque de la psicología positiva. Históricamente, los fundamentos de esta perspectiva teórica tienen sus orígenes en el pensamiento griego, la filosofía helenística y romana, la sabiduría egipcia y filosofía oriental (Fernández, 2008). Pero, es a partir de la década de los años 90 del siglo XX con Martin Seligman al frente de la Asociación Americana de Psicología (APA por sus siglas en inglés) que se comenzó a ver oficialmente esta otra cara de la moneda con mayor ahínco, cuya finalidad era estudiar todas las aristas del bienestar humano.

Este nuevo enfoque, comenzó a indagar lo que estaba bien en las personas desde de su nacimiento hasta su muerte, analizando todo lo que hace que la vida merezca ser vivida, en pocas palabras, la buena vida de las personas en relación con su entorno de desarrollo. Este punto de quiebre dio origen a la serie de investigaciones especializadas y publicaciones sobre psicología positiva, y al mismo tiempo delimitó el campo de estudio de la psicología tradicional, permitiendo a esta ciencia tener una visión completa de su objeto de conocimiento con las dos perspectivas.

La psicología tradicional bajo el paraguas del modelo de enfermedad psicológica ve a las personas como “seres imperfectos y frágiles, víctimas de entornos crueles o de una mala genética” (Park et al., 2013, p. 1). En contraparte, el modelo de la psicología positiva ve a la persona como un ser perfectible que cuenta con fortalezas y capacidades heredadas genéticamente o desarrolladas en su ambiente donde vive, que puede potenciar más rápido a través de su perfeccionamiento e interacción con entornos de desarrollo positivo.

Un entorno positivo promueve el bienestar, seguridad y excelencia de la persona y el ambientes que favorecen su desarrollo tales como: familias y relaciones afectivas positivas, escuelas y aulas positivas, entornos laborales positivos y demás ambientes cercanos o directos a la persona con los que mantiene una fuerte interacción, y que le permiten desplegar todas sus capacidades potenciales, y sirven como un medio para equilibrar los sucesos negativos que experimenta en el día a día para construir una vida plena.

En su conjunto, las dos vertientes de la psicología (tradicional y positiva) cubren el estudio de los sucesos tanto positivos como negativos de la vida real, ambos enfoques son complemento uno del otro, observan, analizan y reflexionan acerca de la psicología del individuo, y como estos determinan la conducta y los procesos subyacentes (pensamiento, emoción, memoria, entre otros).

Estas características cambiantes por naturaleza, se gestan producto del desarrollo evolutivo de la especie humana para adaptarse a los distintos entornos donde se desenvuelve, esto es especialmente útil para responder a los requerimientos de la sociedad en general: la educación, el trabajo, la salud mental y la recreación necesaria para aliviar y equilibrar el vaivén de los sucesos prósperos y adversos que vive la persona (Di Doménico & Vilanova, 2000).

Tanto la salud mental como la emocional están íntimamente relacionadas con el éxito en el ámbito educativo, por su parte, la educación está estrechamente vinculada con el ámbito laboral porque este último depende de las dos anteriores. Tan es así que actualmente las bolsas de trabajo y los departamentos de recursos humanos de las empresas encargadas de realizar el reclutamiento y selección de personal, van más allá de realizar pruebas psicométricas solo con el fin de saber si el candidato es apto o no para el puesto que se está contratando.

La valoración psicológica de los candidatos es más integral, las pruebas psicométricas ofrecen al empleador o reclutador información adicional acerca de la personalidad del sujeto, sus aptitudes, capacidades y habilidades interpersonales para el logro, actitudinales y axiológicas; en general, buscan que el aspirante tenga las competencias laborales requeridas, y muestre equilibrio mental y emocional en pro de la productividad y competitividad de la empresa.

SUSTENTO TEÓRICO DEL MODELO DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL POSITIVO

Durante mucho tiempo, el campo de investigación de la psicología, sus teorías y métodos se centraron únicamente en el estudio de la patología heredada o desarrollada en la especie humana; este enfoque científico dio lugar a un marco disciplinar de alcance parcial dando origen a la psicopatología o psicoterapia.

Si bien, esta perspectiva ha desarrollado modelos de intervención eficientes para muchos problemas psicológicos del individuo, no es suficiente ver solo el problema, también es necesario ver los recursos o herramientas psicológicas con las que cuenta el sujeto para enfrentar la adversidad, generar la adaptabilidad a los distintos entornos de desarrollo, identificar y desplegar el potencial de sus fortalezas y talentos en pro de alcanzar la felicidad y éxito en lo que hace (Contreras y Esguerra, 2006; Domínguez & Ibarra, 2017; Vera, 2006).

Los objetivos de la psicología no siempre estuvieron orientados hacia el restablecimiento de los trastornos, desorden, irregularidades, dificultades, perjuicio, pena, dolor, angustia, tristeza y demás características negativas de la personalidad o estado de ánimo; antes de la segunda guerra mundial su concepción y campo de acción era más amplio contribuía a que la vida del ser humano fuera más productiva y plena, lo que implicaba identificar y desarrollar el talento y la inteligencia de las personas; sin embargo, después de la segunda guerra mundial por diversas circunstancias, estos últimos objetivos fueron olvidados y la psicología se dedicó principalmente a tratar los problemas de salud mental y aliviar el sufrimiento (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

No obstante, en los últimos 40 años la psicología ha retomado el estudio de la perspectiva positiva con mayor ímpetu, para desarrollar teorías, métodos y estrategias con el fin de identificar y optimizar los rasgos y recursos psicológicos positivos de los individuos. Son varios los autores que han contribuido a desarrollar y dar sustento teórico a la psicología positiva, algunos de ellos se muestran en la siguiente tabla elaborada con información de Seligman (2017); Emmons & McCullough (2003); Universidad TecMilenio (2014); Moyano (2010); y Domínguez & Ibarra (2017).

Tabla 1. *Contribuciones a la Psicología Positiva*

Autor	Aportaciones
Mihaly Csikszentmihalyi	Ha estudiado las experiencias óptimas o <i>flow</i> , la creatividad, el desarrollo de los talentos y el bienestar en el trabajo.
Christopher Peterson	Ha investigado las fortalezas y virtudes, las relaciones interpersonales positivas. Dentro del campo de los rasgos personales positivos ha estudiado el optimismo que protege contra los efectos debilitantes de los eventos negativos porque se asocia con la resolución activa de problemas. Relacionó la visión positiva con el bienestar físico, psicológico y social.
Edward Diener	Es considerado como el padre del estudio de la felicidad, el bienestar subjetivo, y la satisfacción con la vida. Ha hecho investigación aplicada en calidad de vida y bienestar subjetivo uno de los rasgos personales positivos que se refiere a lo que la gente piensa y cómo se siente acerca de su vida.
Martin Seligman y Christopher Peterson	Han estudiado las fortalezas de carácter y las virtudes. Seligman planteó el modelo PERMA de bienestar cuyas siglas significan: P (<i>positive emotion</i>), E (<i>engagement</i>), R (<i>relationships</i>), M (<i>meaning</i>), A (<i>accomplishment</i>). También propuso el estudio de lo positivo de la experiencia humana desde tres perspectivas: el análisis de las experiencias positivas, la aproximación al estudio de las fortalezas psicológicas y el análisis de las características que configuran y determinan a las organizaciones positivas.
George Vaillant	Realizó un estudio sobre las personas que se recuperan de adicciones y trastornos mentales, así como la investigación longitudinal más larga que se ha hecho sobre el desarrollo de los adultos.
Barbara Fredrickson	Ha estudiado la psicofisiología de las emociones positivas y su papel en el florecimiento humano. Ha trabajado los efectos de las emociones positivas en la vida de las personas, el crecimiento, florecimiento y desarrollo personal. Ha contribuido a la psicología de la gratitud.
Massimini y Delle Fave	Experiencia o flujo óptimo, la experiencia diaria más positiva. El proceso de selección psicológica (actividades, valores e intereses personales) está estrictamente relacionado con la calidad de la experiencia subjetiva.
Myers	Rasgos personales positivos: felicidad. Ha estudiado acerca de los predictores del bienestar subjetivo, a menudo evaluados como felicidad y satisfacción con la vida.
Ryan y Deci	Rasgos personales positivos: autodeterminación.
Salovey, Rithman, Detweiler y Steward	Relación entre las emociones positivas y la salud física. Recursos psicológicos, ilusiones positivas y salud.

Autor	Aportaciones
Robert Emmons, Michael McCullough y colaboradores (McCullough, Kilpatrick, Larson, Bono, Kimeldorf y Cohen)	Han investigado el campo de la gratitud y bienestar subjetivo en la vida diaria. Aportaciones sobre las funciones y dinámica psicológica de la gratitud.
Tal Ben-Shajar	Hace investigación aplicada. Creó la cátedra “la mayor felicidad” en la Universidad de Harvard. Sus planteamientos se enfocan en encontrar lo que sí funciona en las personas, parejas y organizaciones.

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con García (2016), las personas que piensan en positivo son más felices, viven centrados en el presente más que en los eventos del pasado que limitan o condicionan su capacidad de acción, ya que su pensamiento está constantemente en lo que le ocurre en el momento presente, el aquí y ahora, muestran mayor satisfacción con todo lo que les sucede, y pueden llegar a tener una vida más satisfactoria y llena de éxitos, sobre todo cuando se han preparado académicamente y aprovechan las oportunidades que la educación les brinda.

CONTEXTO MEXICANO DE LA EDUCACIÓN, EMPLEO Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Desde que inició la era moderna, el enfoque principal de la formación académica ha estado centrada en la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades para el trabajo desde la perspectiva utilitaria del hombre, buscando elevar la productividad, competitividad y utilidades de las empresas para asegurar la continuidad del negocio, pero olvidando atender la dimensión humana denominada **dignidad**, concepto que tomó gran importancia después de la segunda guerra mundial y legalmente reconocida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Particularmente, el Artículo 23 de dicha Declaración en su párrafo primero dice textualmente que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el

desempleo” (Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948). Contrastando estas ideas con la realidad, en México podemos encontrar estudios que demuestran que aún en las primeras dos décadas del siglo XXI, la sociedad mexicana no ha logrado resolver el derecho al trabajo, principalmente para los jóvenes recién egresados de las universidades.

Márquez (2011) realizó un análisis de distintas fuentes oficiales de información sobre el estatus del empleo en México, y concluyó que hay un problema de desajuste entre la oferta educativa y la demanda de profesionistas en el mercado laboral, y que son los profesionistas más jóvenes quienes enfrentan los mayores índices de desempleo. La falta de alineación entre las necesidades del mercado del trabajo y la oferta académica ocasiona que los egresados se contraten en empleos para los que no están preparados académicamente, y las empresas contratan profesionistas que no cumplen con los requisitos descritos en los perfiles de puestos (Gracia, 2015; Varea, 2021).

En otro estudio más actual realizado por Pérez (2018), se encontró que el desempleo en jóvenes de 18 a 29 años se da en todos los niveles educativos (sin escolaridad, primaria, secundaria, preparatoria o bachillerato, normal, carrera técnica, profesional, maestría y doctorado). No obstante, se evidenció que a medida que el nivel educativo de la persona se incrementa también aumenta su empleabilidad y su ingreso, y son los egresados de nivel profesional los de menor tasa de desempleo. Sin embargo, aunque este último dato parece positivo, en realidad corresponde a que el 68.18 % de los profesionales se encuentran trabajando en empleos informales.

Aun cuando no es una muestra representativa de toda la población mexicana para generalizar los resultados, si genera dudas acerca de la calidad educativa recibida, si fue suficiente y pertinente o no, si estos alumnos recibieron la orientación vocacional adecuada antes de ingresar a la universidad para elegir una profesión alineada a sus virtudes, fortalezas, intereses, pasiones, capacidades, dones y talentos, si tuvieron o no el apoyo de sus instituciones como acceso a un bolsa de trabajo para egresados para tener la posibilidad de insertarse al mercado laboral de forma exitosa, o si tuvieron o no acceso a programas de apoyo gubernamental para encontrar oportunidades de empleo formal.

Desde el punto de vista de la economía de la felicidad, las investigaciones ofrecen una medida del bienestar tomando como base el nivel de satisfacción subjetiva manifestada por los empleados, esta perspectiva va más allá del planteamiento tradicional de medir el bienestar general solo en función de la producción y la utilidad generada. Se ha descubierto que tener un empleo es esencial para la felicidad personal

y la salud mental de todas las personas; que las políticas públicas deben estar orientadas hacia la consecución de empleos de calidad y bien remunerados (Ansa, 2016).

En la actualidad, se han reportado investigaciones que ponen de manifiesto que un alto porcentaje de trabajadores a escala mundial no son felices con lo que hacen. El Instituto Gallup de Estados Unidos ha medido a nivel internacional la satisfacción de los empleados con su empleo a través de una encuesta que ha ido perfeccionando con el paso del tiempo, ha encuestado a 25 millones de trabajadores de 189 países.

En octubre de 2013 recabó información de 230 000 empleados de tiempo completo y de tiempo parcial en 142 países y descubrió que solo el 13 % de los trabajadores se sienten comprometidos con su trabajo, sienten pasión por lo que hacen, sienten una conexión genuina con su empleador, es más productivo, innova e impulsa constantemente a su empresa (Forbes, 2013).

De la lista de los países latinoamericanos de esta encuesta, México obtuvo un porcentaje cercano a la media mundial con solo el 12 % de sus trabajadores completamente felices con su empleo, el 60 % están frustrados e insatisfechos y un 28 % odia su trabajo. Brasil la economía más grande de la región, tiene los trabajadores más felices representados con el 27 %, el 62 % se siente frustrado e insatisfecho y el 12 % no les gusta lo que hacen cuyo desempeño se traduce en baja productividad (Forbes, 2013).

En otra encuesta, Gallup entrevistó a un grupo de empleados para indagar cuántos estaban haciendo el mínimo esfuerzo en su trabajo para que no los despidiera la empresa. El resultado fue muy revelador, el 71 % no reflejan compromiso o involucramiento con sus funciones ni con su empleador.

En una investigación exploratoria para estudiar el bienestar subjetivo en la población mexicana, realizado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México en el año 2012, mostró claramente que a mayor nivel educativo las personas experimentan mayor satisfacción con sus vidas y viceversa (INEGI, 2012). Por lo tanto, toma mayor importancia la necesidad de crear políticas educativas que fomenten la educación profesional, y la mejora de los procesos de la orientación vocacional, considerando la perspectiva de la psicología positiva para preparar a los futuros empleados con sentido más humano.

Aunque la solución a la problemática del empleo es multifactorial y requiere, por un lado, del diseño de políticas públicas específicas, es necesaria una voluntad férrea de trabajo minucioso y colaborativo entre las instituciones educativas, empresas y gobierno para hacer realidad el derecho al empleo de los recién egresados de las instituciones de educación superior.

Desde el quehacer de las instituciones educativas, una de las acciones necesarias es implementar una estrategia preventiva que coadyuve a que los alumnos se desempeñen en empleos de calidad, que sean agradables para cada uno de ellos, dignos y satisfactorios, que los conduzca por el camino de la felicidad y la autorrealización tanto en su formación académica como en el empleo, a través de una orientación vocacional más focalizada en sus fortalezas, capacidades y talentos en el nivel educativo previo a ingresar a la universidad.

Por otro lado, es necesario atender el problema de la pertinencia del plan de estudios inherente al diseño curricular de las carreras universitarias, con el propósito de modificar programas de estudio para ajustar los contenidos y desarrollo de habilidades acorde a las necesidades del mercado laboral.

Este es un elemento definitorio en la inserción adecuada de los egresados al campo productivo, que, en muchos casos, el desajuste en conocimientos y habilidades se resuelve con capacitación para el trabajo dentro de las empresas, y aunque les representa mayores costos en la captación de talento tiene un impacto directo en el nivel de productividad, competitividad y utilidades para la empresa a mediano y largo plazo.

Asimismo, generar las condiciones satisfactorias en el trabajo como menciona la Declaración de los Derechos Humanos, que este debe ser grato para el empleado, permitir su desarrollo potencial y prosperar económicamente. Pero aún falta mucho para lograr que un empleo ofrezca estas características de entornos laborales positivos, que reconozcan el valor de las virtudes y fortalezas de su capital humano, donde los empleados se sientan felices, autorrealizados, y alcancen los objetivos de las empresas que es, ser más productivas, competitivas, innovadoras y obtener mayor rendimiento económico.

De acuerdo con Peterson & Seligman (2004), las virtudes y fortalezas del ser son cualidades positivas de la personalidad un tanto estables que se pueden expresar a través de comportamientos, pensamientos o sentimientos. Como factores de protección ayudan a desarrollar la capacidad resiliente del ser humano ante los contextos y situaciones adversas.

Estas son recursos psicológicos de enfrentamiento y búsqueda de soluciones para los problemas que pudiera enfrentar una persona con mayor flexibilidad mental, adaptación a las condiciones sociales, resistencia a los sucesos desafortunados de la vida, y encararla con mayor entusiasmo que se traducen en resultados positivos para su bienestar, como reducción del estrés, aumento de la autoestima y del bienestar psicológico (Campos, 2004; Porto et al., 2018).

En la actualidad, tanto en el ámbito escolar como laboral vivimos en un entorno de constantes cambios que han dado lugar al incremento de la competencia y exigencias tanto para las personas como para las organizaciones. Estas condiciones generan altos niveles de presión y estrés, que propician la aparición de la enfermedad del profesionista: estrés, síndrome de *Burnout*, adicción al trabajo, entre otras, en las que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante en la calidad de vida académica y laboral (Durán, 2010).

El estrés o *Burnout* pueden llegar a inhabilitar a un estudiante o a un empleado. Cuando se sienten estresados experimentan agotamiento de moderado a extremo, disminuyen su interés por sus actividades, evitan la responsabilidad, sufren de alteración del sueño, constante nerviosismo que puede hacerlos perder el control e influir negativamente en su comportamiento como la adicción a las drogas; todos estos eventos repercuten negativamente en su desempeño y en el logro de sus aspiraciones personales y profesionales (Belkis et al., 2015; Oblitas-Guadalupe et al., 2017).

Es necesario realizar el diagnóstico y entrenamiento de las virtudes, fortalezas de carácter y talentos tanto en alumnos como empleados, estas son herramientas de afrontamiento para llevar una vida más saludable, coadyuvan a encontrar el equilibrio y bienestar psicológico; se pueden utilizar como medios para contrarrestar la tensión, nerviosismo, agobio, ansiedad y angustia. Existen modelos teóricos de los estilos de afrontamiento al estrés, el modelo biólogo, el modelo psicoanalítico, el modelo procesal del estrés, la teoría transaccional, entre otros (Urbano, 2019).

Los talentos son un tipo de fortaleza personal que los puede alejar de la zona de riesgo psicosocial; son aquellas habilidades sobresalientes donde el individuo demuestra un alto nivel de competencia, compromiso e involucramiento (*engagement* del modelo PERMA de bienestar), es algo que hace naturalmente bien, puede ser genéticamente heredado o desarrollado con la práctica; son esas actividades que hacen con gran facilidad, entrega y pasión, y que al ejecutarlas entran en constantes estados de *flow* (ser feliz haciendo lo que mejor sabe hacer), es una herramienta de

desarrollo personal; una forma de encontrar el verdadero propósito de vida (Domínguez e Ibarra, 2017).

También se pueden utilizar herramientas o técnicas basadas en entrenamiento de conciencia plena (*mindfulness*) y meditación que han demostrado ser muy útiles en entornos escolares, y ambientes de trabajo para mejorar el estado de salud, bienestar psicológico y satisfacción con la vida (Domínguez et al., 2020; Oblitas-Guadalupe et al., 2017).

La segunda estrategia que pueden llevar a cabo las instituciones educativas en pro de un empleo digno para sus alumnos y que esté alineado con su formación académica para que ejerza su profesión, es el apoyo para conseguir su primer empleo, que es muy significativo para los estudiantes, pero a la vez muy difícil de obtener principalmente para los que truncan sus estudios. Los jóvenes mexicanos enfrentan un cambio muy brusco e injusto de la etapa escolar a la vida activa, encima, parece que el mercado laboral les “cobra” un precio por su ingreso a cambio de adquirir experiencia, pues su remuneración es muy precaria (Horbach, 2004).

Actualmente en México, existen muchas universidades que cuentan con bolsa de trabajo, solo basta entrar a las páginas web de las instituciones para verificar cuál de ellas contempla este plan de acción para insertar a sus egresados al mercado laboral, sus acciones consisten en tejer redes y tender puentes a través de alianzas estratégicas entre las universidades y el sector productivo empresarial, con el fin de facilitar la incorporación de sus alumnos al empleo formal de manera anticipada y efectiva, comenzando por realizar su servicio social y posteriormente sus prácticas profesionales.

A manera de ejemplo, podemos encontrar bolsas de trabajo en instituciones públicas de educación superior como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) que las tiene organizadas por facultad, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), Universidad Veracruzana (UV), Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEMEX), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH); y dentro de las universidades privadas encontramos al Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), Universidad de las Américas-Puebla (UDLA), Universidad Iberoamericana (IBERO), Universidad del Valle de México (UVM), Universidad TecMilenio, por citar algunas.

De esta manera, cuando los alumnos concluyen sus estudios ya cuentan con cierto grado de experiencia laboral requerida en cualquier empresa, y los empleadores conociendo esto de antemano, sabedores de sus conocimientos, talentos, habilidades y los resultados que obtuvieron durante su servicio social y prácticas profesionales, así como el compromiso e involucramiento que tuvieron con las actividades asignadas en la empresa, se convierten en fuertes candidatos a ocupar los puestos vacantes.

IMPACTO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL EN EL BIENESTAR ACADÉMICO

Como ya se ha venido hablando a lo largo de este trabajo, identificar las fortalezas de los alumnos es de gran relevancia para alinearlas con alguna opción de carrera universitaria dentro del gran abanico de profesiones disponibles, este ejercicio permite ayudar a enfocar sus esfuerzos en aquello para lo que son especialmente buenos y que disfrutan hacer. Así como, para disminuir las actitudes de riesgo derivadas de la ejecución de actividades poco o nada alineadas con sus fortalezas, con el propósito de guiarlos en la construcción de su proyecto de vida en función de sus características positivas.

El valor de brindar orientación vocacional o profesional a los alumnos antes de ingresar a la universidad es incalculable, porque de la decisión que tomen en esta etapa de su vida depende el nivel de satisfacción que gozarán en el futuro, en primer lugar, es de vital importancia determinar los argumentos que darán sustento a la toma de decisiones, estos deben ser convincentes y altamente significativos para su persona.

También es indispensable que los perfiles de ingreso y egreso de la carrera a elegir estén alineados con sus virtudes, fortalezas, intereses, pasiones, capacidades, dones y talentos de los alumnos, ya que estas condiciones lo harán florecer, encontrar belleza y amor en lo que hace, satisfacción y trascendencia en las actividades propias de la carrera universitaria que anhela estudiar para convertirse en un profesional feliz, productivo y que le permita cubrir sus necesidades fundamentales.

Dado que pasarán de cuatro a seis años de estudio en la profesión que elijan, no se pueden equivocar porque sufrirán las consecuencias de haber errado la carrera, que se traduce comúnmente en constantes momentos de frustración que los dirige directo al fracaso escolar, abandono, y en el mejor de los casos cambian de carrera por falta de capacidad y talento en esa área, así como por la carencia de compromiso e involucramiento en las actividades propias de la profesión pierden el interés y motivación para seguir adelante porque no les gusta lo que hacen; el tedio, desgano, fastidio y constantes fracasos van minando poco a poco su voluntad y capacidad de logro dirigiéndolos a la infelicidad escolar.

En contraposición, si un alumno tiene talento para un área determinada y elige la carrera universitaria alineada con sus experiencias, intereses, motivaciones, virtudes, fortalezas, capacidades, dones y talentos, obtiene mejor rendimiento académico y satisfacción con la vida que los que no lo hacen. Las experiencias de triunfos en cada etapa de su vida escolar forman los pilares fundamentales para construir una imagen personal de empoderamiento, confianza en sí mismo y éxito a futuro no solo en el ámbito educativo sino en otros como el trabajo.

Los alumnos que son felices con lo que hacen están más motivados, porque su motivación es intrínseca, proviene de sus más profundos y fervientes anhelos, por esa razón es más duradera que la motivación extrínseca que se origina fuera del ser, proveniente del entorno donde se desenvuelven, de las recomendaciones y deseos de los demás (familia, amigos, profesores, etc.). Sin embargo, hay estudios que demuestran que la motivación que reciben los alumnos para estudiar determinada profesión es de carácter extrínseco (Angulo, 2008), no proviene de sus propias inquietudes, necesidades, intereses o talentos.

Los que encuentran su motivación interna obtienen mejores resultados porque su compromiso e involucramiento es mayor, aman lo que hacen y lo harían incluso aunque no les pagaran, entonces, si una persona con determinadas virtudes, fortalezas y talentos hace algo que le apasiona y además le pagan por hacerlo, y con sus ingresos económicos pueden cubrir sus necesidades fundamentales, seguirá repitiendo ese comportamiento en un ciclo virtuoso, positivo para ellos y para las instituciones o empresas donde laboran.

Abraham Maslow (1943) plantea en su teoría de la motivación humana, que las necesidades fundamentales abarcan desde las más básicas de subsistencia, por ejemplo la alimentación, el sueño-descanso, y todo aquello que un ser vivo necesita para mantenerse en condiciones estables; necesidades de seguridad y protección por

ejemplo, integridad física (cuidado de la salud del cuerpo) que le posibilite estar en condiciones funcionales, derecho a vivienda, acceso a servicios públicos y previsión social que mejore su calidad de vida.

Las necesidades sociales (afiliación) tales como la aceptación social, sentido de pertenencia que es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo, empresa o institución, sociedad o cultura; afectividad (pareja, familia, amistad); necesidades de estima (reconocimiento) que se refiere en primer lugar al respeto a uno mismo, tener sentimientos positivos como autoconfianza, sentirse competente, capaz de lograr sus metas y libertad e independencia; en segundo lugar, hace referencia al respeto de las demás personas en cuanto a: la necesidad de sobresalir, obtener reconocimiento, reputación y estatus social, alcanzar la dignidad, éxito y fortuna, entre otros factores motivacionales.

La carencia de estas necesidades reverbera en una baja autoestima y pensamientos negativos que impactan gravemente el desempeño de la persona, en su calidad de vida, bienestar y felicidad, por lo tanto, la autoestima constituye un pilar fundamental para que el individuo encuentre el equilibrio de su ser y se convierta en la persona de éxito que aspira.

De acuerdo con la jerarquía de las necesidades de esta teoría, la autorrealización es la necesidad psicológica más elevada que el ser humano ambiciona lograr, Maslow la define como motivación de crecimiento o necesidad de ser y autorrealización. Aunque para conseguir este estado de satisfacción se tiene que pasar por todas las anteriores, no tienen que cumplirse cabalmente cada una de ellas para llegar a la autorrealización, es posible hacerlo logrando un punto de equilibrio en cada una alcanzando un nivel aceptable por la persona para dar el salto a la siguiente de mayor categoría; ser parte del principio que todas son perfectibles.

El término autorrealización, fue acuñado por primera vez por Kurt Goldstein, se refiere al deseo o tendencia a actualizarse en lo que potencialmente es, al anhelo de transformarse cada vez más en lo que uno es, de convertirse en todo lo que uno es capaz de llegar a ser (Maslow, 1943). Una persona con talento para algo disfruta y se compromete tanto con su actividad, que de forma autónoma y voluntariosa busca la forma de mejorar su conocimiento y habilidades para llevar su talento al siguiente nivel, en una espiral ascendente de constante actualización y crecimiento porque se convierte en una necesidad primordial de su ser.

Aunque la necesidad de autorrealización en esta jerarquía es la más alta, Maslow considera que, si se llegan a satisfacer cabalmente todas estas necesidades, se puede esperar que pronto se desarrolle un nuevo descontento e inquietud en el ser humano y surjan nuevas necesidades por satisfacer; considera que mientras eso no suceda, el individuo se mantiene haciendo aquello en lo que está capacitado si realmente quiere ser feliz, así, un músico debe hacer música, un poeta debe hacer poesía.

Pero agregaríamos una condición a esta felicidad que plantea Maslow, solo se puede ser feliz si dicha actividad permite expresar los deseos y anhelos más íntimos de la persona, que al cultivarse identificando y utilizando las fortalezas y rasgos positivos que ya posee, puede conducirla a construir su auténtica felicidad porque se basa en la verdadera vocación del ser (Beck, 2003; Seligman, 2017).

Se puede decir que la satisfacción de todos estos factores motivacionales favorecen el encuentro con la esencia del ser interno del individuo, al descubrir sus virtudes, fortalezas y capacidades, y ponerlas al servicio de la sociedad a la que pertenece contribuye a darle sentido a su vida, a valorarse como individuo y profesionalista, y estar en posibilidad de trascender en el mundo con lo que hace llevando los beneficios de su talento a otras personas, incluso más allá de sus propias fronteras dejando un legado a su sociedad. En ese momento, su talento pertenece al mundo. La trascendencia es el fin más alto de la necesidad de la autorrealización.

Hasta aquí se ha hablado de los factores internos que propician la felicidad en el individuo, pero el ser humano se construye en sociedad, por lo tanto, es importante no perder de vista el entorno donde se desenvuelve, también este debe ser positivo si se desea desarrollar todo su potencial de crecimiento. Los ambientes favorables, pueden ser: familias positivas o felices, escuelas y aulas felices o positivas, entornos laborales positivos o felices.



IMPACTO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL EN EL BIENESTAR LABORAL

Como se dijo antes, otro ámbito donde tiene un efecto importante la orientación vocacional es el trabajo. Si se toma en consideración que más de la mitad de nuestra vida la dedicamos a trabajar, lo ideal es vivir trabajando de forma satisfactoria. Las empresas buscan contratar a las personas más talentosas, comprometidas, y de alto rendimiento; idealmente, esto solo puede ser posible si se atrae personal que se ha formado académicamente convencidos de su vocación, quienes de manera natural se mantienen motivados para rendir laboralmente con altos índices de desempeño y satisfacción personal.

La teoría de la autodeterminación de Deci & Ryan (1985) reconoce que la motivación intrínseca favorece el bienestar en general, la productividad y satisfacción en el trabajo, la competencia y el compromiso. Jiménez et al. (2016) encontraron mayor satisfacción intrínseca en personas que se desempeñan en un puesto de trabajo en el que se han formado.

Desde esta perspectiva, es posible que las organizaciones cuenten realmente con un capital intelectual acorde a sus necesidades y los individuos encuentren condiciones favorables para desplegar todas sus capacidades, y logren el buen desempeño de sus funciones sin dejar de lado la satisfacción personal permitiendo que aflore todo su potencial al estar alineadas con su formación profesional, sus virtudes, fortalezas y talentos con el puesto de trabajo.

Para Jiménez et al. (2016), el concepto de satisfacción laboral se define como el bienestar subjetivo que experimenta un empleado al ejecutar su actividad laboral. Tal satisfacción dará lugar a un conjunto de respuestas afectivas que influirán en el desempeño del trabajador en su empresa. Los autores consideran que las variables donde impacta el grado de satisfacción laboral son: el absentismo (menos ausencia de sus puestos de trabajo), el abandono del trabajador (menor índice de renuncias por lo tanto menor rotación de personal), y su propia productividad (mayores cuotas de rendimiento y eficiencia).

Un empleado comprometido se mantiene en movimiento, obtiene fuerza interior para seguir adelante, se involucra en sus actividades, experimenta estados de *flow* que se traducen en mayor productividad, creatividad e innovación, sus logros mantienen su curiosidad, interés y motivación constantemente. Este modelo de sujeto autogestivo o de conducta automotivada y que ama lo que hace, es el ideal al que debe aspirar cualquier persona con interés de emplearse, al mismo tiempo, es el ideal de colaborador que toda organización desea tener.

Esta nueva concepción de calidad de vida en el trabajo va más allá del concepto tradicional que menciona Vallejo (2016) que contemplan más factores externos al individuo, que la empresa gestiona directamente y de manera general en todo su talento humano. El enfoque que aquí se plantea, trata de equilibrar las fuerzas internas de la organización para el logro de metas y objetivos, toma en cuenta el empuje que de manera natural (automotivado) ejerce el empleado en el trabajo para alcanzar los propósitos de la empresa.

Si sumamos el esfuerzo que realiza el empleado autogestivo y el que hace la organización para motivar externamente a los trabajadores, con la finalidad de conducir al personal hacia el logro de los objetivos planteados en sus planes de acción, tiene doble refuerzo (interno y externo) para lograrlos, por lo tanto, el resultado tenderá a mejorar cada vez, entrando en un círculo virtuoso constante.

Desde esta perspectiva, toma mayor relevancia el concepto de la motivación humana definida por Cavazos (2003), quien plantea que el esfuerzo guiado por un interés personal (motivación intrínseca) hace que el empleado tenga suficientes razones para realizar el trabajo que le corresponde, y su correspondiente logro de metas y objetivos organizacionales. Sin embargo, en la perspectiva tradicional del área de gestión del talento humano, se enfrasca en un círculo vicioso al depender solo de la necesidad de motivar constantemente al empleado de forma extrínseca, para lograr que sus empleados mantengan el nivel requerido de motivación y obtener los resultados en productividad y competitividad que requiere la empresa.

Las siguientes, son formas de motivar extrínsecamente al personal: premios, estímulos y recompensas, por ejemplo, las gratificaciones por puntualidad, el empleado del mes, bonos de productividad, días adicionales de vacaciones, pagos de horas extras, viajes, apoyos económicos para útiles escolares, uniformes, y becas de estudios para los hijos entre otras, siguen siendo necesarias y valiosas para los trabajadores y para la organización, porque mejora su calidad de vida y genera mayor compromiso con la empresa.

Además, según Cavazos (2003) para que una persona descubra la felicidad en su trabajo, debe sentir que es valorado por su empleador, que su empleo le brinda seguridad y poder personal, independencia, capacidad para sobrevivir, fortalecimiento de su experiencia personal y profesional, poder expresarse, sentirse útil y valorado por sus capacidades y habilidades, fortalecer su dignidad personal, descubrirse a sí mismo y sus capacidades, organización y uso de su tiempo, y buscar un puesto ante la sociedad. Estas dos perspectivas de administración de personal son totalmente opuestas, en la perspectiva tradicional, para avanzar en la dirección necesaria, el líder debe empujar o jalar constantemente a sus subordinados poco o nada motivados porque no disfrutan lo que hacen.

La segunda, desde el punto de vista de un empleado autogestivo que se desempeña de forma sobresaliente en un puesto de trabajo que está alineado con sus virtudes, fortalezas, capacidades y talentos, que ama lo que hace, que se compromete e involucra, experimenta estados de *flow* al que se refiere Mihaly Csikszentmihalyi, y que empuja en dirección con los objetivos de la empresa, no necesita que su líder lo jale para mantenerse en movimiento, pero si requiere de entornos laborales positivos para seguir creciendo.

Teóricamente la administración del talento humano en las organizaciones, por definición se ha centrado en proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados con el fin de adaptar sus competencias a los requerimientos del puesto, mejorar sus resultados y conservar al personal (Chambers et al, 1998; Covey, 1996). Empero, si se filtra a los candidatos automotivados con talento y experiencia en el área desde el proceso de reclutamiento y selección del personal, la capacitación debe ajustarse a las necesidades del puesto, el desarrollo tiene que enfocarse a potenciar su talento, la motivación estará orientada en proveerle los métodos, herramientas y materiales para hacer mejor su trabajo, y crearles un ambiente laboral positivo. De acuerdo con Robbins (2009), las estrategias que la administración puede considerar incluyen una mejor selección de personal y colocación en el trabajo, capacitación, planteamiento realista de metas, rediseño de trabajos, más involucramiento del empleado, mejor comunicación organizacional, oferta de periodos sabáticos a los empleados, y el establecimiento de programas de bienestar corporativo. (p. 679)

Las investigaciones en este campo indican que la capacitación aumenta la autoeficacia de un empleado y disminuye la tensión en el trabajo, muestran mejor desempeño cuando tiene metas claramente especificadas porque a mayor control de las actividades menor estrés, esto produce más motivación, y aunque sus actividades

tengan un alto grado de dificultad si reciben la capacitación adecuada y suficiente, así como la retroalimentación acerca de lo bien que avanzan hacia sus objetivos generan mayor bienestar subjetivo, porque reducen la incertidumbre acerca de su desempeño, menos frustración, menos ambigüedad en el rol, y por lo tanto menos estrés (Robbins, 2009).

En lo que se refiere al involucramiento del empleado que sugiere Robbins, como se dijo antes, se obtiene de manera natural con la contratación de empleados con el talento y experiencia en el área, autónomos y autogestivos. Todas estas condiciones laborales, para un empleado con estas características podría impactar positivamente no solo en el compromiso e involucramiento con las metas y objetivos de la empresa, sino también en términos personales al satisfacer todas sus necesidades, desde las fisiológicas hasta las de autorrealización que plantea Maslow, en pro del bienestar personal y corporativo.

Respecto a los programas de bienestar corporativo al que se refiere Robbins, deben estar dirigidos a conservar el equilibrio de las condiciones físicas y mentales de los empleados. Esta postura, permite ver a la organización no solo como un vehículo que facilita el bienestar, sino que lo incluye en su cultura corporativa (Robbins, 2009). Construir una cultura del bienestar permite obtener resultados más saludables, porque estos empleados son producto de menor sufrimiento e indolencia humana.

Johnette van Eeden fundadora y directora ejecutiva de *Star Wellness*, que ofrece servicios de detección de bienestar y atención preventiva para empresas, gobiernos locales y sistemas escolares en Estados Unidos, menciona que la ciencia ha demostrado que una fuerza de trabajo más saludable resulta en una fuerza de trabajo más productiva, los beneficios para las empresas se ven reflejados en menor cantidad de horas perdidas por las ausencias de los empleados, disminución en accidentes de trabajo, menor rotación y una mayor moral; concluye que los programas de bienestar ofrecen a los directivos una manera de controlar los costos de atención médica en continuo aumento (Corporate Wellness Magazine, 2021).



CÓMO MEDIR EL NIVEL DE FELICIDAD EN LA ESCUELA Y EL TRABAJO

Vivir en plenitud, es vivir una vida buena en todos los ámbitos de la existencia humana, este es el más grande anhelo de cualquier individuo y sociedad. Una buena vida equivale a vivir feliz, saludable, productivo y con significado (Park et al., 2013).

La vida plena se logra desde las dos perspectivas de la psicología, utilizando la perspectiva tradicional para resolver y aliviar los problemas, deficiencias, debilidades y conflictos internos de la persona. Por otro lado, utilizando el enfoque de la psicología positiva, tomando en cuenta la salud psicológica de la persona, sus habilidades para experimentar emociones y sentimientos positivos, usar sus talentos y fortalezas, tener relaciones positivas, encontrar su sentido y propósito de vida.

Observar y valorar la propia vida en términos positivos, permite conocer cuál es el nivel de satisfacción con la vida que tiene el individuo, de esta manera se conoce su nivel de bienestar subjetivo (Moccia, 2016). La satisfacción con la vida está vinculada al buen funcionamiento de la persona.

Para conocer el nivel de felicidad, tomaremos la postura de Diener (1984) que emplea un concepto muy fácil de entender desde el punto de vista psicológico, que se refiere al bienestar subjetivo del que ya se ha hablado antes, cuyos componentes fundamentales son: elevado número de satisfacciones personales, elevado número de sentimientos positivos y bajo número de sentimientos negativos (Park et al., 2013).

Para hacer visible el estado mental y emocional en el que se encuentra el individuo, se sugiere llevar una bitácora de registro para anotar las observaciones de los acontecimientos que le generaron satisfacciones y sentimientos experimentados durante todo el día para su posterior contabilización. Créese una tabla con tres columnas, en la primera coloque el título de “satisfacciones personales”, en la segunda “emociones o sentimientos positivos” y en la tercera “emociones o sentimientos negativos”; y se van diligenciando según corresponda.

Al finalizar el día, se calcula el total de observaciones en cada columna, con esa información, se coloca en una balanza las experiencias personales vividas durante todo el día, poniendo en un lado el número total de eventos o situaciones que nos generaron satisfacción. Después, sumamos la cantidad total de emociones y sentimientos positivos que hayamos sentido en ese día, tales como: alegría, satisfacción, el orgullo, la esperanza, felicidad, gozo, gusto, placer, agrado o cualquier sensación positiva que se haya experimentado y lo colocamos del mismo lado positivo de la balanza. Y del otro lado de la balanza colocamos el número total de sentimientos negativos que se tuvieron durante el día.

Por último, de acuerdo con lo que plantea Diener realice la valoración correspondiente: si hay un número elevado de satisfacciones personales, y hay también un número elevado de sentimientos positivos, contra un bajo número de sentimientos negativos, es fácil darnos cuenta que encontramos más términos o expresiones positivas tanto de eventos como de emociones o sentimientos positivos de un lado de la balanza que sentimientos negativos en el otro lado. Por lo tanto, este día tuvo un balance positivo en felicidad.

Sin embargo, si hubiera salido un mayor número de sentimientos negativos, entonces el balance de felicidad y bienestar sería negativo. Por lo tanto, menor satisfacción con la vida, menor bienestar subjetivo, menor vida buena, menor plenitud. Ejercicios como este permiten evidenciar el bienestar o malestar que hay detrás del comportamiento de aquello que realizamos de forma cotidiana.

Esto es especialmente útil para el tema que compete a este capítulo de ayudar a la persona a saber si disfruta de la carrera universitaria que eligió o el empleo que tiene, si está acorde a sus intereses, experiencias, virtudes, fortalezas, capacidades, dones y talentos. Valorar si su vida está encaminada a construir su propia felicidad o sigue repitiendo patrones de conducta que la conducen a una vida gris.

El ejercicio anterior puede aplicarse de forma muy específica para el ámbito escolar o laboral, aunque no tan abierto como se hizo anteriormente, simplemente colocando la información que corresponda a los horarios, ya sea escolar o laboral dependiendo del ámbito que se quiera evaluar, para descubrir el nivel de felicidad en la escuela o el trabajo. Pueden incorporarse observaciones propias de cada entorno, ya sea desde el sentir del ser o de las condiciones del ambiente.

CONCLUSIONES

Un alumno es más feliz durante sus estudios universitarios y tiene mejor rendimiento escolar cuando tiene una orientación vocacional alineada con sus virtudes, fortalezas, sus intereses, capacidades, dones y talentos.

Tanto los alumnos como los empleados autónomos y autogestivos que se rigen por sus características personales positivas tienen mejor desempeño en lo que hacen, porque se nutren de su motivación intrínseca para funcionar. Una de las decisiones más importantes en la vida de un estudiante es cuando encuentra su vocación, define la carrera enfocada en sus fortalezas y características positivas, y muestra pasión por lo que hace, está en el camino para desarrollar una vida plena y una carrera de éxito. Los alumnos que han sido orientados en su vocación adecuadamente se sienten más entusiasmados y realizados con su futura profesión que aquellos que no tuvieron esta guía o fueron mal enfocados.

Un alumno que tiene talento para la profesión que eligió tiene más control del estrés, enfrenta los retos escolares con mayor positividad y éxito, porque sus habilidades están dentro de la franja de *flow* (reto y habilidad equilibrada) y esto le brinda constantes satisfacciones que coadyuvan a su bienestar subjetivo.

Un empleado es feliz en su trabajo cuando elige conscientemente un empleo que está alineado con su formación profesional, sus intereses, capacidades, dones y talentos. Tiene mayor compromiso con las metas y objetivos organizacionales y mayor satisfacción con la vida.

La felicidad en el trabajo es mayor cuando la motivación principal es intrínseca y es complementada por la motivación extrínseca que le provee la organización que lo emplea.

El pago de un sueldo justo, el derecho a prestaciones de ley o superiores y entornos laborales positivos favorecen en gran medida el compromiso e involucramiento de los empleados, tienen mejores resultados y mayor lealtad con su empleador.

Un empleado feliz se descubre a sí mismo, conoce sus fortalezas y debilidades, los límites de su formación y desarrollo académico: conocimientos, habilidades y talentos, busca potenciarlos de forma autónoma y deliberadamente para mejorar sus procesos y su desempeño.

Los empleados que disfrutan su trabajo encuentran satisfacción personal en lo que hacen y se sienten realizados cuando son valorados por su empleador por sus virtudes, fortalezas, dones, capacidades, habilidades, talentos y resultados.

Los empleados se sienten afortunados cuando perciben que sus esfuerzos son útiles para el logro de las metas y objetivos de la organización; esto les brinda seguridad en sí mismos, les genera la sensación de estar empoderado, de poder expresar sus ideas libremente porque consideran que su participación es valiosa para la mejora continua de la empresa para la que trabajan.

Los empleados satisfechos detectan la necesidad de organizar sus tareas, priorizar y hacer un uso adecuado del tiempo para trabajar de forma más eficiente para lograr aquello que se han propuesto; son autodisciplinados e independientes, desarrollan tolerancia al fracaso y sobreviven a la frustración.

Las personas que desempeñan puestos de trabajo que superan sus propias capacidades les generan mayores niveles de estrés, frustración, preocupación y ansiedad.

El trabajo es el área de la vida que permite a toda persona desarrollar todo su potencial al poner en práctica todos sus conocimientos, habilidades, dones y talentos para lograr su autorrealización y trascendencia en la vida poniendo sus capacidades al servicio de los demás y aportando valor a su quehacer cotidiano en su formación profesional, empleo o emprendimiento. Una persona autorrealizada es un ser humano feliz.



REFERENCIAS

Angulo, R. J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2383/Angulo_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ansa, M. M. (2016). Empleo y desempleo desde la perspectiva del bienestar subjetivo. *Lan Harremanak*, 34, 49-78. <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44629/16556-61542-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y> DOI: 10.1387/lan-harremanak.16556

Beck, M. (2003). *Encuentre su propia estrella polar. Reclame la vida gozosa y feliz que está destinado a vivir*. Ediciones Obelisco. (1.ª Ed.).

Belkis, A. Á., Calcines, C. M., Monteagudo de la Guardia, R. y Nieves, A. Z. (2015). Estrés académico. *Revista Edumecentro*, 7(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000200013

Buss, A. R. (1979): *The Social Context in Psychology*. New York, Irvington Publishers.

Campos, E. P. (2004). Suporte Social e Família. En: J. Mello Filho (Org.), *Doença e familia* (pp. 141-161). Casa do Psicólogo.

Cavazos, A. C. (2003). <http://eprints.uanl.mx/5357/1/1020149163.PDF>

Chambers, E.G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S.M., y Michaels III, E.G. (1998). The War for Talent. *The McKinsey Quarterly*, 3, 44-57.

Corporate Wellness Magazine. (2021). *Programas de bienestar: construyendo un resultado final más saludable*. <https://www.corporatewellnessmagazine.com/article/building-a-healthier-bottom-line>

Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v2n2/v2n2a11.pdf>

Covey, S. (1996). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plemuim.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Di Doménico, C. y Vilanova, A. (2000). Orientación vocacional: origen, evolución y estado actual. *Orientación y sociedad*, 2, 47-58. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/13848>

Domínguez, R. E., Ibarra, C. E. (2017). La psicología positiva: un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Revista Razón y Palabra*, 21(1), 660-679. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>

Domínguez, R. E., Velasco, V. M., Ibarra, C. E. (2020). La meditación como estrategia para disminuir los niveles de estrés en estudiantes de medicina. *Revista Razón y Palabra*, 24, 108. <https://archivos.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1673/1448>

Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración*, 1(1), 71-84. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>

Fernández, R. L. (2008). Una revisión crítica de la psicología positiva: historia y concepto. *Revista Colombiana de Psicología*, (7), 161-176. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80411803012.pdf>

Forbes (2013). (13 de octubre de 2013). México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. <https://bit.ly/3v0cLza>

García, P. M. C. (2016). Emociones positivas, pensamiento positivo y satisfacción con la vida. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 17-22. <https://www.redalyc.org/journal/3498/349851777002/html/>

Gracia, H. M. (2015). (15 de julio de 2015). México. Un país de jóvenes con falta de oportunidades. <https://bit.ly/360laJo>

Horbath, J. E. (2004). Primer empleo de los jóvenes en México. *Revista Papeles de población*, 10(42). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252004000400008

INEGI, (2012). *Bienestar Subjetivo*. <https://www.inegi.org.mx/investigacion/bienestar/piloto/>

Jiménez, P. A., Pérez M. M., Pinel, J. I., Sánchez, G. J., y Villanueva, M. L. (2016). ¿Satisfacción por vocación?: La influencia del tipo de trabajo en la satisfacción laboral. *Universidad de Granada. Reidocrea*, 5(10), 90-96.

Leonard, B. (2001). Healthy, Happy and Productive, Training, febrero de 2003. (p. 16).

Leonard, B. (2001). Health Care Costs Increase Interest in Wellness Programs, HR-Magazine, septiembre, 2001. (pp 35-36).

Martínez, T. E., Rivera O. L., Sarmiento V. I. (2015). Autoeficacia ocupacional del talento humano y su relación con el engagement en docentes investigadores de una institución de educación superior. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 3(6). DOI: <https://doi.org/10.29057/esh.v3i6.1112>

Márquez, J. A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México: Una breve contextualización. *Perfiles educativos*, 33(spe), 169-185. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500015&lng=es&tlng=es

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*, 370-396.

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Revista Papeles del Psicólogo*, *37*(2), 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Moyano, N. (2010). Gratitud en la Psicología Positiva. *Psicodebate*, *10*, 103-118. <https://doi.org/10.18682/pd.v10i0.391>

Oblitas-Guadalupe, L. A., Turbay-Miranda, R., Soto-Prada, J., Crissien-Borrero, T., Cortes-Peña, P. F., Puello-Scarpati, M., Ucrós-Campo, M. M. Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, *26*(1), 99-113. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.54371>

Organización de Naciones Unidas [ONU]. (1948). *Declaración universal de los derechos humanos*. https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf

Park, N., Peterson, C. y Sun, J. K. (2013). La psicología positiva: investigación y aplicaciones. *Revista Terapia Psicológica*, *31*(1).

Pérez, J. I. (2018). *Inserción laboral de jóvenes universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de la IES de procedencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, 2010* [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica México FLACSO]. https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/202/1/Perez_JI.pdf

Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. American Psychological Association.

Pineda, D. M. (2018). *Gestión del talento humano para el logro de la felicidad en el trabajo*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17687/PinedaGalindoDoraMayerly2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Porto, A. P., Nogueira, S. E. y Rueda, J. M. (2018). Relaciones entre fortalezas del carácter y percepción de apoyo social. *Ciencias Psicológicas*, *12*(2), 187-193. Facultad de Psicología - Universidad Católica del Uruguay. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1681>

Seligman, M. E. (2017). *La auténtica felicidad*. Editorial Random House.

Seligman, M. E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Sexton, V. S., & Hogan, J. D. (Eds.). (1992). *International psychology: Views from around the world*. University of Nebraska Press.

Tortul, M. C. (2019). Influencia de la autoeficacia en la perseverancia y la pasión por alcanzar metas a largo plazo (grit) en estudiantes universitarios de Paraná, entre Ríos". *Memorias de congreso*. <https://www.aacademica.org/000-111/823.pdf>

Universidad TecMilenio. (2014). Certificado en Fundamentos de la Psicología Positiva. <https://cienciasdelafelicidad.mx/PPositiva.html>

Urbano, E. Y. (2019). *Estilos de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en adolescentes de la escuela de líderes escolares de Lima Norte*. Tesis.

Valdés, A., Sánchez, P. y Yáñez, A. (2013). Perfiles de estudiantes mexicanos con aptitudes intelectuales sobresalientes. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 25-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5801747>

Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Varea, R. (2021). (25 de octubre de 2021). De la universidad a la empresa: así se facilita a los estudiantes su acceso al empleo. <https://bit.ly/3JA3ymA>

Vera, P. B. (2006). Psicología positiva. Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27 (1), 3-8. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827102.pdf>

Vilanova, A. (1990): Historia de la psicología clínica. *Boletín Argentino de Psicología*, 111 (6)6, 7-19.